


7МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО ВГУ)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий кафедрой  
Управления персоналом

  
\_\_\_\_\_  
(И.Б.Дуракова)  
22.04.2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Мониторинг кадровой работы в организации

**1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**

38.03.03 Управление персоналом

**2. Профиль подготовки/специализация:** Управление персоналом организации

**3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**4. Форма обучения:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом

**6. Составители программы:** Митина Н.Н., к.э.н., доцент

**7. Рекомендована:** Научно-методическим советом экономического факультета  
ВГУ от 15.04.2021 г., протокол №4

---

---

---

---

**8. Учебный год:** 2023/2024

**Семестр(ы):** 6

### 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Цель дисциплины:* формирование у обучающихся знаний, умений и навыков проведения мониторинга персонала, направленного на выявление, анализ и оценку внутренних кадровых рисков при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала.

*Задачи дисциплины:*

- знакомство с содержанием основ мониторинга кадровой работы в организации;
- овладение навыками проведения мониторинга рабочих мест, условий труда, производительности труда;
- формирование умений выявлять, анализировать и оценивать внутренние кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала.

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

Код	Название компетенции	Коды	Индикаторы	Планируемые результаты обучения
ПК-3	Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-3.2	Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы проведения мониторинга кадровой работы как элемента аудита и контроллинга персонала;</li> <li>- особенности проведения мониторинга кадровой работы по функциям управления персоналом;</li> <li>- информационную базу мониторинга кадровой работы;</li> </ul> <p>1.2. Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать полученные знания для проведения мониторинга кадровой работы;</li> <li>- выявлять кадровые риски в ходе мониторинга кадровой работы;</li> </ul> <p>1.3. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов рисков, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</li> <li>- методами расчета экономических показателей анализа и оценки кадровых рисков в ходе мониторинга кадровой работы</li> </ul>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час.** 3 ЗЕТ / 108 час.

**Форма промежуточной аттестации** зачет

### 13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	Всего	По семестрам
		6 семестр
Аудиторные занятия	34	34
в том числе:		
лекции		
практические	34	34
лабораторные	-	-
Самостоятельная работа	74	74
Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i>		
Итого:	108	108

### 12.3 Содержание разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
<b>1. Лекции</b>			
1.1.	Содержание мониторинга кадровой работы	Понятие, цели, задачи мониторинга КР. Соотношение мониторинга КР, контроллинга персонала и аудита персонала. Элементы системы мониторинга персонала. Организация мониторинга кадровой работы, нацеленная на выявление, анализ и оценку внутренних кадровых рисков при принятии управленческих решений.	-
1.2.	Виды, методы и информационная база мониторинга кадровой работы	Классификация видов мониторинга персонала. Содержание методов, используемых при осуществлении мониторинга КР. Информационная база мониторинга КР: кадровая информация, ее виды.	-
1.3.	Мониторинг рабочих мест и условий труда	Рабочее место: понятие, элементы. Управление рабочими местами: функции управления, этапы создания рабочих мест. Понятие мониторинга рабочих мест. Показатели, используемые при мониторинге рабочих мест, методы. Субъекты мониторинга рабочих мест. Условия труда: элементы, виды неблагоприятных условий труда (тяжелые, вредные, опасные), особенности анализа. Этапы мониторинга условий труда. Показатели, характеризующие условия труда: коэффициент условий труда, методы его расчета; анализ заболеваемости (травматизма) на предприятии. Оценка кадровых рисков, затрат и потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда.	-
1.4.	Мониторинг производительности труда и численности персонала	Подходы к мониторингу численности персонала. Методы расчета потребности в персонале, нормы времени, обслуживания, численности, рабочих мест и их использование в расчете необходимой численности персонала. Формула Розенкранца. Показатели, характеризующие численность, структуру и движение трудовых ресурсов (коэффициенты укомплектованности, текучести, приема, выбытия, замещения, стабильности, сменяемости кадров, коэффициент соответствия образования или квалификации требованиям рабочего места).	-

		Среднесписочная численность персонала. Оценка кадровых рисков, связанных с производительностью труда и численностью персонала.	
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1.	Содержание мониторинга кадровой работы	Понятие, цели, задачи мониторинга КР. Соотношение мониторинга КР, контроллинга персонала и аудита персонала. Элементы системы мониторинга персонала. Организация мониторинга кадровой работы, нацеленная на выявление, анализ и оценку внутренних кадровых рисков при принятии управленческих решений.	-
2.2.	Виды, методы и информационная база мониторинга кадровой работы	Классификация видов мониторинга персонала. Содержание методов, используемых при осуществлении мониторинга КР. Информационная база мониторинга КР: кадровая информация, ее виды.	-
2.3.	Мониторинг рабочих мест и условий труда	Рабочее место: понятие, элементы. Управление рабочими местами: функции управления, этапы создания рабочих мест. Понятие мониторинга рабочих мест. Показатели, используемые при мониторинге рабочих мест, методы. Субъекты мониторинга рабочих мест. Условия труда: элементы, виды неблагоприятных условий труда (тяжелые, вредные, опасные), особенности анализа. Этапы мониторинга условий труда. Показатели, характеризующие условия труда: коэффициент условий труда, методы его расчета; анализ заболеваемости (травматизма) на предприятии. Оценка кадровых рисков, затрат и потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда.	-
2.4.	Мониторинг производительности труда и численности персонала	Подходы к мониторингу численности персонала. Методы расчета потребности в персонале, нормы времени, обслуживания, численности, рабочих мест и их использование в расчете необходимой численности персонала. Формула Розенкранца. Показатели, характеризующие численность, структуру и движение трудовых ресурсов (коэффициенты укомплектованности, текучести, приема, выбытия, замещения, стабильности, сменяемости кадров, коэффициент соответствия образования или квалификации требованиям рабочего места). Среднесписочная численность персонала. Оценка кадровых рисков, связанных с производительностью труда и численностью персонала.	-

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Содержание мониторинга кадровой работы		8	15	23
2	Виды, методы и информационная база мониторинга кадровой работы		8	15	23
3	Мониторинг рабочих мест и условий труда		8	20	28
4	Мониторинг производительности труда и численности персонала		10	24	34
	Итого:	-	34	74	108

#### **14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как практические занятия, включая собеседования (индивидуальный опрос, фронтальная беседа), рефераты (доклады), практические задачи, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Лекции в аудитории по данной дисциплине не предусмотрены, поэтому теоретический материал к каждой теме обучающиеся должны готовить самостоятельно, при этом рекомендуется вести конспект, что позволит систематизировать материал и впоследствии его дополнять, подготовиться к зачету с оценкой. Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в управлении организационной культурой. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых позже можно делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. На основании самостоятельной проработки теоретического материала, в аудитории проводят собеседования в форме индивидуального опроса или фронтальной беседы.

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение заданий – выполнение обучающимися набора практических заданий предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступать к решению заданий, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках

выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов. При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Ролевая игра – совместная деятельность обучаемых, это процесс моделирования группой той или иной ситуации. Игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступать к участию в игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении кейса необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

## **15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины**

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Митина Н.Н. Работа с персоналом: мониторинг, аудит, контроллинг: учебное пособие / Н.Н.Митина, О.В.Исаева. - Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2018. – 96с.
2.	Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник : [16+] / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 682 с. : ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=455415">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=455415</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0395-8. – Текст : электронный.

## б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Бельчик Т.А. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т.А. Бельчик ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 234 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=571433">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=571433</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8353-2364-7. – Текст : электронный.
4.	Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж.Ю. Кургаева ; Министерство образования и науки России, Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2017. – 96 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=56064">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=56064</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7882-2161-8. – Текст: электронный
5.	Митина Н.Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография /Н.Н Митина; Воронеж. гос.ун-т. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 58с.: ил.,табл. – Библиогр.:с.56-58.-ISBN 978-5-9273-2298-5
6.	Стасева Е. В. Оценка рабочих мест по условиям труда : учебное пособие : [16+] / Е. В. Стасева. – Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2021. – 140 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=618037">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=618037</a> (дата обращения: 01.11.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9729-0742-7. – Текст : электронный.
7.	Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова [и др.].— М.: ИНФРА-М, 2018 . - 568с.
8.	Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 208 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-09156-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/453926">https://urait.ru/bcode/453926</a> .

## в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)\*:

№ п/п	Источник
11	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <a href="https://edu.vsu.ru">https://edu.vsu.ru</a>
12	ЭБС "Университетская библиотека online: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
13	ЭБС Издательство «Лань»: <a href="http://www.lanbook.com">http://www.lanbook.com</a>
14	Электронная система «Консультант Плюс»: <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>
15	Электронная система «Гарант»: <a href="https://www.garant.ru/">https://www.garant.ru/</a>

**16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы**

№ п/п	Источник
1.	Митина Н.Н. Работа с персоналом: мониторинг, аудит, контроллинг: учебное пособие / Н.Н.Митина, О.В.Исаева. - Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2018. – 96с.
2.	Абакумова Н. Н. Социально-экономический аудит персонала: учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 176 с. — ISBN 978-5-7014-0760-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/87163.html">http://www.iprbookshop.ru/87163.html</a> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

**17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):**

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся лекции, практические занятия, выполняются практико-ориентированные задания. Проверка практико-ориентированных заданий может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий

### **18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

### **19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций**

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция (и)	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
1	Разделы 1-4	ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала	КИМ № 1, 2
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Перечень вопросов КИМ №3

### **20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

#### **20.1 Текущий контроль успеваемости**

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольно-измерительного материала с практическими и теоретическими заданиями (в т.ч. практико-ориентированные задания и задачи )

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Критерии оценивания приведены ниже.



**КИМ №1. Комплекты практико-ориентированных заданий (фрагмент)****Описание технологии проведения:**

1. Подготовка к выполнению задания, заключающееся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Получение оценки
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

**Задание №1**

Организация ООО «Икс» имеет штатную численность 233 чел., сфера деятельности – услуги в области информационных технологий. Кадровая служба имеет штат 9 человек. Предложите организационную структуру кадровой службы (составьте схему). Представленные далее функции системы мониторинга и информационной поддержки процесса управления кадровыми рисками дополните (колонка 3) и заполните колонку 4.

Функции системы мониторинга и информационной поддержки процесса  
управления кадровыми рисками

№	Наименование функции	Содержание функции	Ответственный исполнитель
1	2	3	4
1	Сбор, хранение и учет данных о кадровых рисках	Получение необходимых данных о внешних и внутренних кадровых рисках; - ..... - .....	
2	Идентификация и классификация кадровых рисков	Идентификация кадровых рисков; - ..... - .....	
3	Анализ и оценка кадровых рисков	- Оценка показателей кадровых рисков; формирование профиля кадровых рисков; - .....	
4	Планирование кадровых рисков	Формирование плановых и целевых показателей кадровых рисков; - ..... - ..... - .....	
5	Мониторинг и контроль кадровых рисков	- Оперативное отслеживание кадровых рисков; - ..... - .....	

6	Формирование отчетности по управлению кадровыми рисками	Формирование планов управления кадровыми рисками; - .....	
---	---	--	--

**Критерии оценки:**

Используется политомическая шкала, согласно которой при полностью правильном ответе на вопрос назначается 2 балла, частично правильном ответе – 1 балл, при неверном ответе – 0 баллов.

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла.

**Задание №2**

1. Дайте определение Мониторинга в области УП \_\_\_\_\_

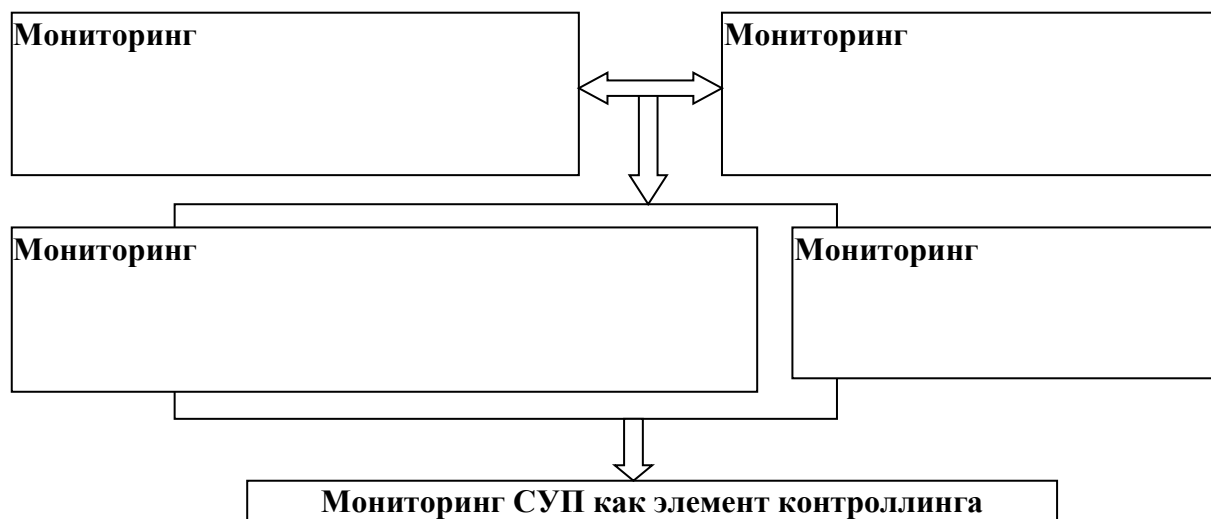
2. Какую связь имеет мониторинга персонала с выявлением кадровых рисков?

---



---

3. Заполните схему, отражающую взаимосвязь элементов и объектов мониторинга КР в системе контроллинга персонала



4. Перечислите хотя бы пять задач мониторинга персонала:

---



---



---



---



---

**Критерии оценки:**

Для оценивания контрольной работы, содержащей задания разных типов, необходимо использовать политомическую шкалу, в которой допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному. За полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл и за неверный – 0 баллов. Оценка «отлично» выставляется, если студент набрал более 90% от максимальной суммы баллов.

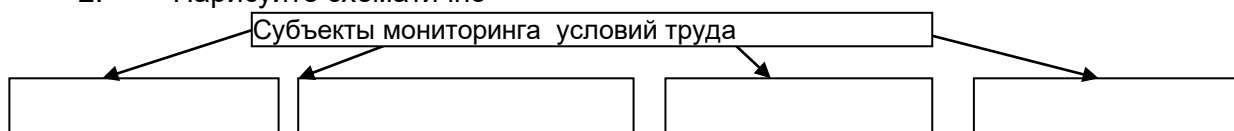
Оценка «хорошо» выставляется, если студент набрал более 70% от максимальной суммы баллов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент набрал более 50%.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент набрал менее 50% от максимального балла.

### Задание №3

1. Перечислите показатели оценки санитарно-гигиенических условий труда
2. Нарисуйте схематично



3. Как влияют условия труда на заболеваемость персонала?
4. Какие группы заболеваний персонала учитывают при проведении мониторинга условий труда?
5. Каким образом тема «мониторинг условий труда» может помочь вам в профессиональной жизни (при работе по специальности)?
6. Что такое микроклимат производственного помещения
7. Кто должен контролировать микроклимат на рабочих местах предприятия
8. Раскройте возможные выгоды работодателя, получаемые при улучшении условий труда

9. Решите задачу и сделайте вывод

ПДК окиси углерода в воздухе рабочей зоны установлена на уровне  $15 \text{ мг/м}^3$ . Фактические замеры показали содержание в воздухе окиси углерода на первом участке на уровне  $20 \text{ мг/м}^5$ , на втором участке -  $10 \text{ мг/м}^1$ . Рассчитайте частные показатели условий труда по содержанию окиси углерода на первом и втором участке.

10. Решите задачу и сделайте вывод

В организации штатным расписанием предусмотрено 36 ставок инженеров, 15 бухгалтеров, 8 маркетологов. Фактически работают 34 инженера, 14 бухгалтеров, 8 маркетологов. Посчитайте частные и сводный коэффициент укомплектованности кадров.

11. Решите задачу и сделайте вывод

В цехе установлена сокращенная рабочая неделя и дополнительный отпуск вследствие неблагоприятных условий труда. Внедрение новой технологии позволит увеличить время работы с 30 до 36 часов в неделю, или с 5 до 6 часов в смену, а максимально возможное число дней работы (без учета выходных, праздничных дней и очередных отпусков) довести с 218 до 224 дней в году. Известен годовой объем производства в стоимостном выражении - 50 млн руб, доля прибыли в стоимости - 8 %, а величина условно-постоянных расходов в себестоимости - 30 %. Определите возможный рост объема производства.

#### Критерии оценки:

Для оценивания контрольной работы, содержащей задания разных типов, необходимо использовать политомическую шкалу, в которой допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному. За полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл и за неверный – 0 баллов. Оценка «отлично» выставляется, если студент набрал более 90% от максимальной суммы баллов.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент набрал более 70% от максимальной суммы баллов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент набрал более 50%.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент набрал менее 50% от максимального балла.

**Описание технологии проведения:**

1. Подготовка к выполнению задач, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Получение оценки
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

**Тема 3. Мониторинг рабочих мест и условий труда**

Задача 1. Необходимо рассчитать частные и интегральный показатели условий труда для трех участков. Проанализировать кадровые риски. Сделать выводы.

Условия:

- ПДК вредного вещества №1 (верхний предел) в воздухе рабочей зоны установлен на уровне 14 мг/м<sup>3</sup>. Фактические замеры показали его содержание в воздухе на первом участке на уровне 15 мг/м<sup>3</sup>, на втором участке – 17 мг/м<sup>3</sup>, на третьем - 13 мг/м<sup>3</sup>;
- ПДК вредного вещества №2 (верхний предел) в воздухе рабочей зоны установлен на уровне 21 мг/м<sup>3</sup>. Фактические замеры показали его содержание в воздухе на первом участке на уровне 19 мг/м<sup>3</sup>, на втором участке – 19 мг/м<sup>3</sup>, на третьем - 22 мг/м<sup>3</sup>;
- ПДУ освещенности (нижний предел) составляет 200 лк, фактическая освещенность на первом участке – 190 лк, на втором участке – 170 лк, на третьем – 220 лк;
- Допустимая температура воздуха для физически легкой работы составляет 19-25 °С. Замеры на рабочих местах дали следующие результаты: первый участок – 23 °С, второй участок – 27 °С, третий – 29 °С.

Задача 2. Имеются данные о заболеваемости в трех цехах:

Показатель	Цех 1	Цех 2	Цех 3
Количество случаев заболеваний	21	13	17
Общее число дней нетрудоспособности	98	117	34
Среднесписочная численность персонала	75	48	29

Рассчитайте показатели распространенности, продолжительности и тяжести заболеваемости. Проанализируйте кадровые риски. Сделайте вывод.

**Тема 4. Мониторинг производительности труда и численности персонала**

Задача 1: В базисном периоде 10 работников произвели 200 единиц продукции. В отчетном периоде 12 работников произвели 250 единиц продукции. Определите базисную и предельную производительности труда.

Задача 2: Имеются следующие данные о деятельности предприятия:

Вид продукции	Цена базисного периода за единицу продукции	Нормативная трудоемкость единицы продукции, часов	Объем, шт.		Затраты труда, чел.	
			Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
А	500	100	200	250	10	12
Б	1100	110	400	380	18	17

Задание:

- 1) Определите сводный индекс производительности труда, используя: а) цены продукции; б) трудовые измерители производительности труда.
- 2) Посчитайте индекс переменного, постоянного состава и индекс структурных сдвигов, а также абсолютное изменение производительности труда за счет действия конкретного фактора.

### 3) Проанализируйте кадровые риски

Задача 3. В течение месяца среднесписочная численность работников составила: с 1-го по 20-е число – 800 чел., с 22-го по 29-е число – 803 чел., с 30-го по 31-е число – 801 чел. Определите среднесписочное число работников за месяц.

Задача 4. В организации имеется 1 рабочее место вахтера, которое должно быть занято круглосуточно (3 смены по 8 часов) в течение календарного года. В среднем 1 вахтер работает 220 дней в году. Рассчитайте необходимую численность персонала (по рабочим местам).

Задача 5. Распределение выполненных на участке работ по действующим разрядам (нормо-ч)

Тарифные разряды рабочих	Тарифные разряды работ					Всего
	I	II	III	IV	V	
I	80	40	-	-	-	120
II	40	140	50	-	-	230
III	-	70	250	50	-	370
IV	-	-	60	200	100	360

На основе приведенных данных:

- 1) рассчитайте коэффициент соответствия по каждому разряду,
- 2) рассчитайте общий коэффициент соответствия,
- 3) проанализируйте кадровые риски.

#### Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент при решении задач использует верные формулы, применяет теоретические знания, правильно решает задачи, на основе полученных результатов делает обоснованные выводы, при решении задач на практических занятиях проявляет инициативность;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент при решении задач использует верные формулы, теоретические знания, при решении задач допущены незначительные арифметические ошибки, на основе полученных результатов делает обоснованные выводы, при решении задач на практических занятиях мало активен;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент при решении задач использует верные формулы, допущены арифметические ошибки, по полученным результатам не делает обоснованных выводов, при решении задач на практических занятиях неактивен;

- оценка «не удовлетворительно» выставляется студенту, если студент при решении задач использует неверные формулы и теоретические знания, допущены арифметические ошибки, по полученным результатам не делает выводов.

## 20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к зачету,
- результаты прохождения текущих аттестаций.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

### Описание технологии проведения

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, а также представить результаты выполнения заданий в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительный материал включает в себя два теоретических вопроса из Перечня вопросов к экзамену.

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала;
- умение выделять существенные положения по поставленному в КИМе вопросу;
- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций.

Уровень сформированности компетенций на промежуточной аттестации в форме зачета оценивается по шкале: «зачтено», «не зачтено».

#### Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для экзамена

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Зачет выставляется, если при посещении аудиторных занятий и выполнении всех заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, кейсами формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.	Повышенный уровень	Зачтено
Зачет выставляется, если при посещении аудиторных занятий и выполнении 70 процентов заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал знания, подтвержденные изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной профильной литературой, кейсами формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.	Базовый уровень	Зачтено
Зачет выставляется, если при посещении более 50 процентов аудиторных занятий и выполнении половины заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал знания, подтвержденные изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, но не смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной профильной литературой, задачами, но затрудняется сформулировать и изложить собственные доказательства и аргументы.	Пороговый уровень	Зачтено
Ответ не зачитывается при не владении обучающимся материалом дисциплины, невыполнении более половины заданий текущей аттестации, затруднении в изложении содержания основных вопросов и непосещении более половины аудиторных занятий.	–	Не зачтено

### **КИМ №5. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета**

1. Содержание мониторинга кадровой работы: сущность, цели, задачи
2. Место и роль мониторинга кадровой работы в системе контроллинга персонала
3. Мониторинг кадровой работы как элемента аудита и контроллинга персонала
4. Цели и сущность видов мониторинга кадровой работы в системе контроллинга персонала
5. Кадровые риски, выявляемые в ходе мониторинга кадровой работы: сущность, классификация
6. Кадровые риски, выявляемые в ходе мониторинга кадровой работы: подходы к управлению
7. Анализ и оценка кадровых рисков, выявляемых в ходе мониторинга кадровой работы
8. Методы мониторинга кадровой работы
9. Информационное и нормативно-правовое обеспечение МКР персонала: виды информации, источники, требования
10. Мониторинг рабочих мест: структура управления
11. Мониторинг рабочих мест: субъекты оценки рабочих мест
12. Учет, контроль, оценка и анализ рабочих мест
13. Рабочее место: классификация, паспорт рабочего места, охрана труда на рабочем месте
14. Процедурные этапы мониторинга рабочих мест и управления ими на основе оценки
15. Мониторинг условий труда, безопасности и здоровья
16. Элементы условий труда и виды неблагоприятных условий труда
17. Субъекты мониторинга условий труда
18. Установление нормативов неблагоприятных условий труда, расчет показателей условий труда
19. Оценка затрат и потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда
20. Микроклимат производственного помещения как объект мониторинга условий труда
21. Возможные выгоды работодателя, получаемые при улучшении условий труда
22. Условия труда: показатели, характеризующие состояние здоровья работников
23. Социально-психологические условия труда: направления мониторинга
24. Мониторинг производительности труда: понятие, цели, методы расчета
25. Мониторинг производительности труда: факторы повышения производительности труда.
26. Мониторинг численности персонала: понятие, цели, подходы к определению потребности в персонале
27. Мониторинг численности персонала: показатели, характеризующие численность, структуру и движение трудовых ресурсов

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.