


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

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 (И. Б. Дуракова)

30.05.2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.18 Мониторинг кадровой работы на предприятии

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализация:** Экономика и управление персоналом
- 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:** НМС экономического факультета
протокол № 5 от 24.05.2018

8. Учебный год: 2020/2021

Семестр(ы): 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у обучающихся базовых представлений о мониторинге персонала, подходах к исследованию организационных кадровых процессов, технологиях мониторинге персонала.

Задачи дисциплины:

усвоение студентами теоретических и методологических основ мониторинга персонала;

приобретение студентами практических навыков по основным направлениям исследования кадровой работы на предприятии;

знакомство с основами мониторинга организации трудовых процессов;

приобретение навыков анализа трудовых показателей персонала.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: обязательная дисциплина вариативной части цикла. Студент должен иметь знания и компетенции по дисциплине «Основы организации, регламентации и нормирования труда», «Трудовое право», «Основы безопасности труда», «Основы управления персоналом».

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей: «Экономика персонала».

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

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	знать: - содержание методов, используемых при осуществлении мониторинга кадровой работы уметь: - выявлять факторы повышения производительности труда - пользоваться методами расчета производительности труда и ее динамики владеть (иметь навык(и)): - проводить мониторинг условий труда, в т.ч. проводить оценку затрат и потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	знать: -- информационную базу мониторинга кадровой работы: кадровую информацию, ее виды. уметь: - использовать информационные технологии для решения задач мониторинга персонала владеть (иметь навык(и)): - методикой проведения мониторинга численности персонала
ПК-26	знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа	знать: понятие, цели, задачи мониторинга кадровой работы классификация видов мониторинга персонала уметь: - дифференцировать задачи мониторинга КР, контроллинга персонала и аудита персонала владеть (иметь навык(и)):

трудовых показателей (часть)	- иметь навыки расчета показателей, используемых при мониторинге рабочих мест
------------------------------	---

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

Форма промежуточной аттестации *зачет*

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)		
	Всего	По семестрам	
		6 сем.
Аудиторные занятия	50	50	
в том числе: лекции	16	16	
практические	34	34	
лабораторные			
Самостоятельная работа	58	58	
Форма промежуточной аттестации зачет			
Итого:	108	108	

13.1 Содержание разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1.	Содержание мониторинга кадровой работы	Понятие, цели, задачи мониторинга КР. Соотношение мониторинга КР, контроллинга персонала и аудита персонала. Элементы системы мониторинга персонала
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. Информационные технологии для решения задач мониторинга персонала
1.3.	Мониторинг рабочих мест	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.
1.4.	Мониторинг условий труда	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 затрат и потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда.
1.5.	Мониторинг производительности и труда	Понятие, составляющие производительности труда. Трудоемкость. Методы расчета производительности труда. Динамика производительности труда, индексы. Предельная производительность труда. Факторы повышения производительности труда.
1.6.	Мониторинг 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.
2. Практические занятия		
2.1.	Содержание мониторинга кадровой работы	Понятие, цели, задачи мониторинга КР. Соотношение мониторинга КР, контроллинга персонала и аудита персонала. Элементы системы мониторинга персонала
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. Информационные технологии для решения задач мониторинга персонала
2.3.	Мониторинг рабочих мест	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.
2.4.	Мониторинг условий труда	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 затрат и потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда.
2.5.	Мониторинг производительности и труда	Понятие, составляющие производительности труда. Трудоемкость. Методы расчета производительности труда. Динамика производительности труда, индексы. Предельная производительность труда. Факторы повышения производительности труда.
2.6.	Мониторинг 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.

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1	Содержание мониторинга кадровой работы	2	4		10	16
2	Виды, методы и информационная база мониторинга кадровой работы	2	4		10	16
3	Мониторинг рабочих мест	2	4		10	16
4	Мониторинг условий труда	2	6		8	18
5	Мониторинг производительности труда	4	8		10	22
6	Мониторинг численности персонала	4	8		10	22

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
	Зачет					
	Итого:	16	34	0	60	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

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 круглому столу 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 задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступать к решению задач, 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.

Практическое задание (кейс) является одной из форм интерактивного практического группового 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 практическом задании, 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 задания 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 практического задания, 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.	Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова [и др.].— М.: ИНФРА-М, 2016 . - 568с.
2.	Митина Н.Н. Работа с персоналом: мониторинг, аудит, контроллинг / Н.Н.Митина, О.В.Исаева. - Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2018. – 96с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
-------	----------

3.	Одегов Ю.Г. Экономика персонала: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко.— Москва: Альфа-Пресс, 2009-. Ч. 1: Теория .— 2009.— 1054 с.
4.	Ендовицкий Д.А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала / Д.А. Ендовицкий, Н.Н. Беленова. — Москва: КНОРУС, 2013.— 191, [1] с.
5.	Лебедев В.Г. Управление затратами на предприятии: Учебник / В.Г. Лебедев, Т.Г. Дроздова, В.П. Кустарев; под ред. Г.А. Краюхина .— 5-е изд. — Санкт-Петербург: Питер, 2012 .— 588 с.
6.	Одегов Ю.Г., Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие для студ. вузов / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова .— Изд. 2-е, перераб. и доп. — М. : Экзамен, 2004 .— 541с.
7.	Рофе А.И. Экономика труда : [учебник для студ. вузов , обуч. по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям] / А.И. Рофе .— М. : КноРус, 2010 .— 391с.
8.	Основы организации труда: экономические и правовые аспекты : практическое пособие / [Л.М. Суетина и др.] ; под ред. В.И. Шкатуллы, Л.М. Суетиной.— М. : НОРМА, 2008 .— 527с.
9.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления, Воронеж. гос. ун-т. — Москва : ИНФРА-М, 2014 .— 299с.
10.	Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Проф. П.Э.Шлендера. - М.: Вузовский учебник, 2010. - 262 с.
11.	Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина и др.; Под ред. Н. Г. Данилочкиной .— М. : Юнити, 2001 .— 279 с. : ил. — 15ВЫ 5-85177039-2 : 62.40.

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

№ п/п	Источник
11	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
12	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
13	http://www.pro-personal.ru - Мониторинг численности персонала
14	http://www.economicportal.ru - Мониторинг производительности труда
15	http://www.hr-portal.ru/ - Мониторинг кадровой работы

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Управление персоналом. Теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2013. — 80 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54829 — Загл. с экрана.
2.	Рогожин М.Ю. Справочник кадровика : практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 399 с. : ил. - Библиогр.: с. 189-190. - ISBN 978-5-4475-2574-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253715 (23.06.2017).

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Для организации занятий требуется:

- персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- программное обеспечение общего назначения Microsoft Office;
- доступ к ресурсам сети Internet

Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
<p>ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание методов, используемых при осуществлении мониторинга кадровой работы <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять факторы повышения производительности труда - пользоваться методами расчета производительности труда и ее динамики <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить мониторинг условий труда, в т.ч. проводить оценку затрат и потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда 	<p>4. Мониторинг условий труда 5. Мониторинг производительности труда</p>	<p>Круглый стол</p> <p>Решение задач</p> <p>Доклады</p>
<p>ПК-15 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информационную базу мониторинга кадровой работы: кадровую информацию, ее виды. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать информационные технологии для решения задач мониторинга персонала <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой проведения мониторинга численности персонала 	<p>2. Виды, методы и информационная база мониторинга кадровой работы 6. Мониторинг численности персонала</p>	<p>Круглый стол</p> <p>Решение задач</p>

ПК-26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (часть)	знать: понятие, цели, задачи мониторинга кадровой работы классификация видов мониторинга персонала уметь: - дифференцировать задачи мониторинга КР, контроллинга персонала и аудита персонала владеть (иметь навык(и)): - иметь навыки расчета показателей, используемых при мониторинге рабочих мест	1. Содержание мониторинга кадровой работы 2. Виды, методы и информационная база мониторинга кадровой работы 3. Мониторинг рабочих мест	Практическое задание Доклады
Промежуточная аттестация			Комплект КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- 1) Знание содержания методов, используемых при осуществлении мониторинга кадровой работы.
- 2) Умение выявлять факторы повышения производительности труда.
- 3) Умение пользоваться методами расчета производительности труда и ее динамики.
- 4) Навыки проведения мониторинг условий труда, в т.ч. проводить оценку затрат и потерь, связанных с неблагоприятными условиями труда.
- 5) Знание информационной базы мониторинга кадровой работы: кадровой информации, ее видов.
- 6) Умение использовать информационные технологии для решения задач мониторинга персонала.
- 7) Владение методикой проведения мониторинга численности персонала.
- 8) Знание понятие, цели, задачи мониторинга кадровой работы.
- 9) Знание классификация видов мониторинга персонала.
- 10) Умение дифференцировать задачи мониторинга КР, контроллинга персонала и аудита персонала.
- 11) Навыки расчета показателей, используемых при мониторинге рабочих мест.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; владеет теоретическими основами, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области мониторинга кадровой работы на предприятии.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся не отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; не владеет теоретическими основами, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	–	Не зачтено

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

19.3.1 Перечень вопросов к зачету:

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

19.3.2 Темы докладов

1. Понятие рабочего места, классификация рабочих мест
2. Требования к организации рабочего места
3. Управление рабочими местами: функции управления, этапы создания рабочих мест
4. Проектирование рабочих мест
5. Условия труда на предприятии. Понятие. Классификация
6. Неблагоприятные условия труда. Понятие. Виды
7. Благоприятные условия труда
8. Влияние условий труда на работоспособность человека
9. Улучшение условий труда

19.3.3 Перечень задач (фрагмент)

Тема 4. Мониторинг условий труда

Задача 1. Необходимо рассчитать частные и интегральный показатели условий труда для трех участков. Сделать выводы. Условия:

- ПДК вредного вещества №1 (верхний предел) в воздухе рабочей зоны установлен на уровне 14 мг/м^3 . Фактические замеры показали его содержание в воздухе на первом участке на уровне 15 мг/м^3 , на втором участке – 17 мг/м^3 , на третьем - 13 мг/м^3 ;

- ПДК вредного вещества №2 (верхний предел) в воздухе рабочей зоны установлен на уровне 21 мг/м³. Фактические замеры показали его содержание в воздухе на первом участке на уровне 19 мг/м³, на втором участке – 19 мг/м³, на третьем - 22 мг/м³;
- 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. Сделайте вывод.

Тема 5. Мониторинг производительности труда

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	1000	100	200	250	10	12
Б	2200	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.

Тема 3. Мониторинг численности персонала

Задача 1: 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 2: В организации штатным расписанием предусмотрено 38 ставок инженеров, 14 бухгалтеров, 8 маркетологов. Фактически работают 34 инженера, 14 бухгалтеров, 6 маркетологов. Посчитайте частные и сводный коэффициент укомплектованности кадров.

Задача 3. На фабрике имеются 100 станков, один рабочий может одновременно обслуживать 6 станков. Режим работы двусменный. Из 365 дней в году 115 – выходные и праздничные. Еще 30 дней в среднем на 1 работника – очередные, дополнительные и учебные отпуска, неявки по болезни. Рассчитайте необходимую численность персонала (по нормам обслуживания).

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 рассчитайте 1) коэффициент соответствия по каждому разряду, 2) общий коэффициент соответствия.

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.

19.3.4 Темы для круглого стола

Тема 4. Мониторинг условий труда

1. Понятие и виды условий труда.
2. Влияние условий труда на работоспособность работников.
3. Этапы мониторинга условий труда
4. Анализ тяжести и напряженности условий труда.
5. Показатели, характеризующие условия труда

Тема 6. Мониторинг численности персонала

1. Понятие численности, мониторинга численности персонала.
2. Списочная, среднесписочная и явочная численность, методы расчета.
3. Методы расчета потребности в персонале
4. Показатели, характеризующие численность, структуру и движение трудовых ресурсов

ресурсов

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется, если ответ студента содержит незначительные неточности, на дополнительные вопросы студент ответил правильно;

Оценка "не зачтено" по результатам круглого стола выставляется, если студент не участвовал в обсуждении вопросов, либо ответил менее чем на половину заданных ему вопросов и его ответы были неточны и неполны.

19.3.5 Практическое задание

Проведение текущей экспертной оценки рабочего места со стандартной, традиционной технологией и мало меняющимся набором функций (кейс по теме 3. Мониторинг рабочих мест).

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент активно вовлечен в моделирование и разбор ситуации, находит причинно-следственные связи, оценка рабочего места проведена правильно, при презентации результатов практического задания обосновывает свои ответы, базируясь на теоретических знаниях, проявляет инициативность;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент активно вовлечен в моделирование и разбор ситуации, оценка рабочего места проведена правильно, при презентации результатов практического задания иногда приходит к неверным выводам по ситуации из-за нехватки знаний в теории, проявляет инициативность;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент принимает пассивное участие в моделировании и разборе ситуации, не инициативен, не приходит к соответствующим выводам, демонстрирует поверхностные теоретические знания;

- оценка «не удовлетворительно» выставляется студенту, если студент отказывается принимать участие в разборе ситуации в групповой работе, не может изложить свою точку зрения и рассуждения по заданной ситуации; демонстрирует отсутствие теоретических знаний по данной проблематике.

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (круглый стол, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных задач и заданий). Критерии оценивания приведены выше.

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

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.