

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2026

Самара
2026

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Вид аттестации и оценочных средств
ПК-2 Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации при решении управленческих и научно-исследовательских задач	ПК-2.И-1. Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в сфере управления персоналом	ПК-2.И-1.3-1.Знает технологии, методы и методики проведения анализа отечественных и зарубежных исследований	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПКМ-2.И-1.У-1. Выявляет актуальные научные проблемы в сфере управления персоналом	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПКМ-2.И-1.В-1. Владеет навыками разработки методологического инструментария научно-практических исследований и аналитической работы в профессиональной деятельности	Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
	ПКМ-2.И-2. Способен обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	ПКМ-2.И-2.3-1.Знает процедуру обоснования актуальности проводимого исследования	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПКМ-2.И-2.У-1.Умеет использовать современные научные исследования при решении профессиональных задач	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПКМ-2.И-2.В-1. Владеет логикой, методами и инструментами решении управленческих и научно-исследовательских задач	Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание.

	ПКМ-2.И-3. Способен проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.	ПКМ-2.И-3.3-1.Знает технологию проведения исследования в профессиональной деятельности	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПКМ-2.И-3.У-1. Умеет разрабатывать программу исследования	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПКМ-2.И-3.В-1. Владеет навыками проведения исследования, включая эмпирические, при решении управленческих и научно-исследовательских задач	Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
	ПКМ-2.И-4. Способен разрабатывать корпоративные стандарты, внедрять профессиональные стандарты	ПКМ-2.И-4.3-1.Знает требования к разработке корпоративных стандартов	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПКМ-2.И-4.У-1. Умеет использовать современные технологии при разработке корпоративных стандартов	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПКМ-2.И-4.В-1. Владеет навыками разработки корпоративных стандартов	Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1. Сущность, значение и методы анализа и моделирования трудовых показателей на микро- и макроуровне

1. Понятие «трудовые показатели». Задачи анализа трудовых ресурсов.
2. Комплексная взаимосвязь трудовых показателей и необходимость их увязки и проверки. Современные проблемы управления персоналом в организации и их анализ. Взаимосвязь управления организацией в целом и её персоналом.
3. Современные методы анализа и планирования трудовых показателей, нормирования труда, оценка эффективности труда персонала.
4. Анализ труда. Оценка эффективности использования труда в производственном процессе.
5. Оценка фондов оплаты труда и заработной платы. Методика расчета и оценки влияния внутренних и внешних факторов на трудовые показатели организации.
6. Организация аналитической работы и порядок ее проведения. Формы статистической отчетности по труду и их использование в анализе и моделировании трудовых показателей.
7. Классификация экономико-математических моделей в экономике труда. Комплексный, систематический, оперативный анализ трудовых показателей. Методы анализа и моделирования трудовых показателей и их взаимосвязи. Метод сравнения - основной в анализе. Сравнение отчетных данных с плановыми показателями, с показателями предшествующего периода, с нормативами. Специальные приемы анализа. Сопоставительный анализ.

Тема 2. Анализ состояния нормирования труда

1. Задачи и значение анализа состояния нормирования труда в организации. Анализ нормативного хозяйства организаций. Элементы нормативного хозяйства.
2. Показатели состояния нормирования труда в организации. Обеспечение единства, равнонапряженности норм, динамичности и прогрессивности норм труда.
3. Организация учета выполнения норм времени, выработки и обслуживания на предприятии.
4. Организация работы по нормированию труда на предприятии.
5. Структура подразделений, занимающихся нормированием труда, их функции.
6. Эффективность работы общественных бюро нормирования труда. Мероприятия по сокращению затрат труда нормировщиков.
7. Разработка мероприятий по улучшению нормирования труда и стимулированию работы по научно-обоснованным нормам труда на основе проведенного анализа, экономическое обоснование мероприятий, расчет экономической эффективности.

Тема 3. Анализ организации труда и оценка ее уровня

1. Цели, задачи, этапы анализа. Методики для оценки уровня организации труда, их достоинства и недостатки. Критерии оценки состояния и уровня организации труда. Факторы, влияющие на организацию труда, оценка степени их влияния. Выявление имеющихся недостатков в организации труда, разработка мероприятий по их устранению и использованию достижений науки и техники.
2. Методика оценки уровня организации труда по использованию совокупного потенциального фонда рабочего времени. Классификация резервообразующих и нерезервообразующих неявок потерь рабочего времени.
3. Расчет календарного и потенциального совокупных фондов времени. Основные направления по сокращению непроизводительных затрат рабочего времени.
4. Показатели состояния организации труда на предприятии. Факторы, влияющие на состояние организации труда: основные, второстепенные.
5. Анализ условий труда. Определение уровня и динамики заболеваемости и травматизма. Определение экономической эффективности мероприятий по оздоровлению условий труда.

6. Обобщение материалов анализа. Их использование при разработке мероприятий по совершенствованию организации труда, определение первоочередности осуществления этих мероприятий.

7. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации труда.

Тема 4. Анализ и моделирование показателей производительности труда

1. Основные направления анализа производительности труда.

2. Способы измерения производительности труда при анализе.

3. Основные (директивные) и дополнительные показатели производительности труда, их роль в планировании и анализе. Выбор показателя производительности труда для моделирования.

4. Классификация факторов динамики производительности труда.

5. Построение моделей зависимости производительности труда от различных факторов с помощью ЭВМ. Регрессионный анализ как метод построения модели. Оценка адекватности модели с помощью дисперсионного анализа. Анализ факторов и резервов роста выработки по полученной модели.

6. Моделирование и прогнозирование динамики производительности труда. Методы сглаживания колебаний ряда. Построение модели несколькими способами и сравнение полученных результатов, выбор наиболее адекватной модели.

7. Распределение прироста объема продукции по факторам: за счет роста производительности труда и увеличения численности работников.

Тема 5. Анализ численности, состава, движения и использования работников

1. Современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.

2. Влияние численности и состава работников предприятия по категориям на объем продукции, производительность труда, расход фонда оплаты труда. Материалы учета и отчетности, используемые при анализе численности, состава и движения работников на предприятии.

3. Определение отклонений фактической численности и состава по категориям от плановых показателей и установление причин отклонений. Анализ структуры кадров, профессионально-квалификационного состава рабочих.

4. Соотношение численности основных и вспомогательных рабочих в плановом и отчетном периодах.

5. Анализ соответствия фактической и нормативной численности рабочих. Анализ использования рабочих в соответствии с их квалификацией. Расчет среднего разряда работ и среднего разряда рабочих. Анализ состава руководителей и специалистов, их удельный вес в общей численности промышленно-производственного персонала. Анализ профессионально-квалификационной структуры руководителей и специалистов.

6. Методы изучения содержания и структуры затрат труда руководителей и специалистов. Соответствие численности руководителей и специалистов отраслевым нормативам и показателям лучших предприятий. Причина образовавшихся отклонений.

7. Структура работающих предприятий по формам организации труда.

8. Резервы улучшения структуры и использования кадров предприятия, выявленные при анализе трудовых показателей, их оценка.

9. Разработка предложений и мероприятий для текущего и перспективного планирования показателей численности, состава и использования работников. Меры по мобилизации резервов с учетом передового опыта, описанного в литературе и реализуемого на практике для повышения эффективности использования и развития персонала. Техники выявления неиспользованных резервов повышения производительности труда и эффективности производства, оценка задачи повышения эффективности использования и развития персонала.

Тема 6. Анализ и моделирование распределения заработной платы

1. Учет новых тенденций дифференциации заработной платы при регулировании оплаты труда.

2. Показатели, характеризующие дифференциацию заработной платы.

3. Виды имитационных моделей заработной платы. Логарифмически нормальная модель и ее применение.

4. Основные характеристики аппроксимации распределения по логнормальной модели. Построение допустимых границ отклонений с помощью критерия Стьюдента.

5. Понятие прогноза заработной платы и этапы его разработки.

6. Математические модели, применяемые для прогнозирования заработной платы.
7. Способы оценки параметров ожидаемого распределения заработной платы: с помощью квантилей условных максимума и минимума оплаты труда, с помощью линейной зависимости логарифмов заработной платы базисного и прогнозируемого распределения, с помощью коэффициента дифференциации.

Тема 7. Моделирование состояния и изменения уровня жизни

1. Прожиточный минимум и потребительская корзина - показатели оценки уровня жизни населения, их взаимосвязь.
2. «Порог бедности» и минимальный размер оплаты труда. Динамика заработной платы в РФ за последние годы.
3. Расчет перспективного распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы по методикам НИИ статистики Госкомстата РФ.
4. Модели распределения населения по доходам, получившие наиболее широкое распространение в России, их характеристика.
5. Моделирование доходов в условиях переходного периода.
6. Классификация новых видов доходов.
7. Различные подходы к группировке домохозяйств по номинальным денежным доходам.
8. Проблемы технологии и механизмов получения представительной и достоверной информации о доходах населения. Недостатки государственных бюджетных обследований.

Тема 8. Моделирование и прогнозирование занятости населения

1. Анализ занятости населения.
2. Использование балансового метода в регулировании занятости населения.
3. Характеристика основных видов балансов (сводный баланс трудовых ресурсов, межотраслевой баланс, баланс движения населения и трудовых ресурсов).
4. Прогнозирование занятости.
5. Расчеты экономически неактивного населения и безработицы.
6. Прогноз занятости экономически активного населения.
7. Регрессионные, матричные и трендовые модели.
8. Моделирование безработицы.

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос, коллоквиум	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы.	5 баллов

2.2. Темы докладов и рефератов

1. Анализ трудоемкости производственной программы.
2. Анализ напряженности норм труда на основе их аттестации.
3. Анализ и оценка интенсификации труда.
4. Анализ состояния нормирования труда рабочих.
5. Анализ состояния нормирования труда служащих.
6. Анализ организации работы по нормированию труда на предприятии.
7. Анализ качества действующих норм труда.
8. Анализ трудового процесса и проектирование нового на основе микроэлементных нормативов.
9. Анализ расходования фонда оплаты труда.
10. Анализ уровня, динамики и структуры заработной платы рабочих.
11. Анализ эффективности систем оплаты труда, действующих на предприятии.
12. Анализ изменений в тарифных ставках и доплатах, закрепленных в коллективном договоре.
13. Анализ использования квалификации кадров на предприятии.
14. Анализ систем стимулирования труда работающих.
15. Анализ динамики оплаты труда работников в условиях инфляции.
16. Анализ организации труда рабочих и выявление резервов роста его производительности.
17. Анализ внутрипроизводственных резервов роста производительности труда.
18. Анализ использования рабочего времени на предприятии.
19. Анализ и оценка условий труда на предприятии.
20. Анализ обеспеченности предприятия рабочей силой и резервов ее экономии.
21. Анализ состояния дисциплины труда на предприятии.
22. Анализ движения и текучести кадров на предприятии.
23. Анализ организации работы с кадрами на предприятии.
24. Анализ организации оплаты труда работников и ее оптимизация.
25. Анализ социально-экономических факторов роста производительности труда.
26. Анализ подготовки и повышения квалификации кадров.
27. Анализ использования рабочей силы на предприятии.
28. Анализ высвобождения и перераспределения кадров на предприятии.
29. Анализ расходов на рабочую силу и их оптимизация.
30. Использование экономико-математических моделей и методов в анализе трудовых показателей.
31. Свободная тема.

Методические рекомендации по подготовке рефератов докладов

Реферат представляет собой краткое изложение сущности предложенного для рассмотрения вопроса на основе изученных материалов по проблеме. Однако реферат не является механическим пересказом доступной литературы, помимо реферирования научной литературы от студента требуется и аргументированное изложение собственного мнения по рассматриваемому вопросу. Это предполагает развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал следует подавать не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания.

Работа над рефератом начинается с выбора темы. Среди предложенных тем выделяются несколько основных блоков в соответствии с выбранной темой.

При выборе темы реферата следует учитывать информационные возможности библиотеки и доступные ресурсы сети Интернет.

Работа над рефератом включает несколько этапов:

подготовительный, включающий выбор темы, изучение предмета исследования и сбор материалов по проблеме;

изложение результатов изучения в виде связного текста;

устное сообщение (защита) по теме реферата.

Структура реферата, доклада.

1. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
2. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.
3. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.
4. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
5. Приложение может включать иллюстративный материал.
6. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Шкала и критерии оценки доклада

Критерии	Показатели	Баллы
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие теме доклада; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	15
3. Изложение	– литературный стиль.	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

Шкала и критерии оценки реферата (эссе)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 	20

Критерии	Показатели	Баллы
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие плана теме реферата (доклада); – соответствие содержания теме и плану; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	20
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> – правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом; – соблюдение требований к объему работы; – культура оформления: выделение абзацев; – использование информационных технологий. 	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль. 	15

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

2.3. Темы проектов (при наличии)

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

ПК-2 Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации при решении управленческих и научно-исследовательских задач

196. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Нет единого мнения о том, какие именно должны быть корпоративные стандарты. Для кого-то это внешние правила, анонсированные клиентам, которые размещены в доступном месте как свидетельство открытости и честности компании. Для других — это исключительно свод внутренних правил.

Что по вашему мнению регламентируют: с помощью корпоративных стандартов?

197. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Корпоративные стандарты — это принципы и правила, регулирующие деятельность компании, и нормативные документы, закрепляющие эти правила. Зачем нужны корпоративные стандарты? Что изменится в компании с их появлением?

198. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Перед вами стоит задача внедрения корпоративных стандартов. Какие по вашему мнению могут быть проблемы при внедрении любых стандартов.

199. Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Выбрать задачи, которые относятся к задачам оценки персонала.

- 1 управленческое воздействие
- 2 определение размеров вознаграждения
- 3 развитие персонала
- 4 повышение производительности
- 5 рациональное использование сотрудников
- 6 трудовая мотивация

200. Задание закрытого типа на установление последовательности

Прочитайте текст и установите последовательность

Определите очередность стадий стратегического планирования:

- 1 анализ внешней среды
- 2 анализ альтернатив и выбор стратегии
- 3 миссия и цели
- 4 анализ сильных и слабых сторон
- 5 оценка стратегии
- 6 управление реализацией стратегии

201. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Оценка личностно-деловых качеств сотрудника — целенаправленный процесс. При этом сложный и комплексный. Суть сводится к изучению деловых качеств рядовых работников и каждого из сотрудников компании в статусе «специалист» независимо от должности. Также деловую оценку персонала принято рассматривать как инструмент, входящий в общий инструментарий анализа персонала. Что в данном контексте позволяет осуществить этот целенаправленный процесс?

3.2. Ключи к контрольным заданиям

196	<ul style="list-style-type: none"> - отношения с клиентами — ведение переговоров, телефонные разговоры, поведение в конфликтной ситуации - взаимодействие с внешней средой — защиту интересов компании, сохранение коммерческой тайны - отношения с коллегами — взаимодействие руководителей и подчиненных, поведение в конфликтных ситуациях, правила взаимозаменяемости - требования к рабочему месту — оформление, поддержание порядка, поведение на рабочем месте
197	<p>1. Корпоративные стандарты позволяют воспроизводить заданную технологию работ, помогают выявлять типичные ошибки, формировать желаемую корпоративную культуру.</p> <p>2. Сотрудники получают готовые решения для типовых задач, а руководители компании — четко сформулированные, формализованные требования к результатам деятельности работников.</p>
198	<p>1. Отсутствие у персонала понимания, зачем нужны эталоны Сотрудники могут не понимать, зачем нужно внедрять новые стандарты. Или огорчатся из-за того, что руководство не спросило их точку зрения по данному вопросу. Или внедряемые стандарты действительно недостаточно проработаны. Вариаций данной проблемы может быть много. Однако суть заключается в том, что собственник бизнеса или топ-менеджмент выбрал стратегию внедрения стандартов «сверху вниз». Руководитель сам или с помощью управленцев разработал проект изменений, не учитывая мнение тех, кто на практике взаимодействует с клиентами и осуществляет другие бизнес-процессы в компании.</p> <p>2. Люди замотивированы, но отсутствует технология и порядок внедрения стандартов. Эта проблема связана с отсутствием доступной и понятной методики этого.</p> <p>3. Персонал заинтересован, порядок внедрения стандартов продуман, но актуален вопрос: когда ждать первые результаты? Некоторые подразделения компании уже работают по новым регламентам, другие — еще нет. Получается сомнительный результат, и в среднем все работают одинаково малоэффективно. Когда же будет прорыв и синергия? Нужно ли сотрудникам стремиться прыгнуть выше головы или, напротив, лучше побыть в панцире в ожидании, что все скоро стабилизируется и выйдет на новый уровень?</p>
199	<p>2 3</p> <p>На основании оценки результативности персонала разрабатывают систему бонусов и вознаграждений. Принимают решения об их переводе на новые должности или увольнении.</p> <p>Оценка персонала позволяет не только увидеть сильные и слабые стороны сотрудников, но также дает возможность наметить план</p>

	<p>профессионального развития конкретного человека, выявить его потенциал и наклонности, которые компания может использовать для своего успешного развития.</p> <p>Оценка персонала в организации должна проводиться регулярно, для того чтобы сотрудники видели результаты своего труда, справедливо оцененные руководителями, а руководители по результатам оценки могли лучше управлять сотрудниками и эффективнее использовать их способности.</p>
200	3 1 4 2 6 5
201	<p>- выявлять перспективных работников для продвижения или дополнительного обучения;</p> <p>- назначать индивидуально меры поощрения (при наличии объективных заслуг);</p> <p>- принимать иные важные решения от дисциплинарных взысканий до кадровых перестановок и даже увольнения отдельных работников.</p>

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)

1. Требования, предъявляемые к аналитической работе и ее основные этапы.
2. Основные задачи анализа и моделирования трудовых показателей.
3. Этапы моделирования трудовых показателей.
4. Классификация экономико-математических моделей в экономике труда.
5. Использование в анализе метода сравнения.
6. Использование в анализе метода сопоставления.
7. Группы предприятий по степени сопоставимости, выбор эталона сопоставления, задачи, решаемые сопоставительным анализом.
8. Необходимость, задачи и значение анализа состояния нормирования труда на предприятии.
9. Анализ нормативного хозяйства на предприятии.
10. Показатели состояния нормирования труда на предприятии.
11. Анализ качества норм затрат труда.
12. Средний уровень выполнения и сравнительная напряженность норм выработки.
13. Анализ нормирования труда рабочих, занятых обслуживанием производства.
14. Анализ пересмотра норм и экономический эффект от пересмотра норм.
15. Анализ организационной структуры службы нормирования и состава ее кадров.
16. Необходимость анализа организации труда на предприятии, этапы оценки уровня организации труда.
17. Показатели, характеризующие состояние организации труда.
18. Определение совокупного потенциального фонда рабочего времени.
19. Анализ уровня организации труда на предприятии.

20. Анализ условий труда и их совершенствование.
21. Определение социально-экономической эффективности работы по совершенствованию организации труда.
22. Анализ уровня и динамики производительности труда.
23. Анализ влияния изменения производительности труда на изменение объема продукции.
24. Анализ резервов роста производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени и совершенствования структуры кадров.
25. Теоретико-методологические основы моделирования производительности труда.
26. Основные этапы проведения корреляционно-регрессионного анализа.
27. Применение регрессионной модели для экономического анализа.
28. Показатели, характеризующие распределение населения по уровню заработной платы.
29. Виды имитационных моделей заработной платы.
30. Логарифмически нормальная модель и ее применение.
31. Понятие прогноза заработной платы и этапы его разработки.
32. Математические модели, применяемые для прогнозирования заработной платы.
33. Основные показатели уровня жизни населения.
34. Модели распределения населения по доходам, получившие наиболее широкое распространение в России.
35. Моделирование доходов в условиях переходного периода. Новые виды доходов.
36. Группировка современного российского общества по доходам. Моделирование доходов за рубежом.
37. Анализ занятости населения. Использование балансового метода в регулировании занятости населения.
38. Прогнозирование занятости. Расчет экономически неактивного населения.
39. Анализ динамики уровня безработицы.
40. Моделирование территориальных особенностей безработицы.