

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 28.05.2026 14:15:21
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.ДЭ.01.01 Планирование и статистика труда

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Киселева Александра Алексеевна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Заведующий кафедрой:

Стадник Алла Мироновна, канд. наук по гос. управлению, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Рабочая программа дисциплины *Б1.В.01.ДЭ.01.01 Планирование и статистика труда* одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 7 от «04» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина *Б1.В.01.ДЭ.01.01 Планирование и статистика труда* обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
<p>Е/02.6 Организация оплаты труда персонала, 07.003 Специалист по управлению персоналом, утв. Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 09.03.2022 №109н</p>	ПК-3	Способен организовывать систему оплаты труда персонал	ПК-3.2	Формирует бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	<p><i>ПК-3.2 3-5 Знает</i> методы определения численности персонала</p> <p><i>ПК-3.2 3-7 Знает</i> методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате</p> <p><i>ПК-3.2. 3-8 Знает</i> технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p> <p><i>ПК-3.2 У-3 Умеет</i> анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям</p> <p><i>ПК-3.2. У-4 Умеет</i></p>

					проводить мониторинг заработной платы на рынке труда
С/02.6 Анализ рынка труда, 33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер), утв. Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 9 октября 2015 года №717н.	ПК-5	Способен анализировать рынок труда и трудовые ресурсы	ПК-5.3	Собирает и анализирует целевую информацию о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов	<i>ПК-5.3 3-2 Знает</i> трудовое законодательство Российской Федерации <i>ПК-5.3 У-1 Умеет</i> собирать и структурировать информацию о рынке труда

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

2,00 з.е., 72 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 36 ак.час на контактную работу с преподавателем, из них 18 ак.час на лекции и 18 ак.час на практические занятия. 32 ак.час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.01.ДЭ.01.01 Планирование и статистика труда реализуется в 5-м семестре 3-го курса после изучения дисциплин:

Статистика

Сегментация рынка труда и HR-менеджмент

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарског о типа		ИК	КСР	КЭ	КАТТЭК	К	СРКР	СРэк		СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Раздел 1. Статистика населения, рынка труда и социальной сферы															
Тема 1.1	Демографическая статистика и её применение для расчёта трудовых ресурсов	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	Опрос, доклад, контрольное задание
Тема 1.2	Рынок труда как источник данных для кадрового планирования	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	Опрос, доклад, контрольное задание
Тема 1.3	Статистический анализ занятости и безработицы	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	Опрос, доклад, контрольное

															задание
Тема 1.4	Статистика уровня и качества жизни населения	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	Опрос, доклад, контрольное задание
Тема 1.5	Статистика социального обеспечения и социальной защиты населения	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	Опрос, доклад, тестирование
Раздел 2. Планирование и статистика трудовых показателей на предприятии															
Тема 2.1	Статистический подход к планированию трудовых показателей. Определение численности, состава и движения рабочей силы: статистические методы	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	Опрос, доклад, контрольное задание
Тема 2.2	Учёт и планирование рабочего времени на предприятии	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	Опрос, доклад, контрольное задание
Тема 2.3	Планирование производительности труда	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	Опрос, доклад, контрольное задание

Тема 2.4	Статистика и планирование оплаты труда и затрат на рабочую силу	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	Опрос, доклад, тестирование
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	Зачет
Итого		72	18	0	0	18	0	0	0	4	0	0	0	32	

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Статистика населения, рынка труда и социальной сферы

Тема 1.1. Демографическая статистика и её применение для расчёта трудовых ресурсов (ПК-3.2 3-5)

Методы учёта численности и состава населения. Показатели естественного движения (рождаемость, смертность, брачность) и миграции. Демографические коэффициенты (рождаемости, смертности, прироста) и их использование для прогнозирования численности трудоспособного населения и трудовых ресурсов. Методики расчёта демографических нагрузок и построения демографических пирамид для кадрового планирования.

Тема 1.2. Рынок труда как источник данных для кадрового планирования (ПК-5.3 У-1)

Понятие и структура рынка труда. Источники статистической информации (Росстат, службы занятости, рекрутинговые платформы). Методы сбора, систематизации и анализа данных о спросе и предложении рабочей силы, о требованиях работодателей и уровне заработных плат. Бенчмаркинг и подготовка аналитических материалов для обоснования кадровых решений.

Тема 1.3. Статистический анализ занятости и безработицы (ПК-3.2 3-8)

Показатели экономической активности населения, уровни занятости и безработицы (в том числе по методологии МОТ и регистрируемой). Методы анализа структуры занятости по отраслям, профессиям, формам собственности. Подходы к систематизации документов и информации для выявления тенденций на рынке труда и прогнозирования потребности в персонале.

Тема 1.4. Статистика уровня и качества жизни населения (ПК-5.3 3-2)

Показатели уровня жизни: доходы населения, реальная и номинальная заработная плата, прожиточный минимум, потребительская корзина. Их связь с нормами трудового законодательства (МРОТ, индексация, социальные гарантии). Методы анализа дифференциации доходов и оценки влияния социально-экономических факторов на оплату труда.

Тема 1.5. Статистика социального обеспечения и социальной защиты (ПК-5.3 3-2)

Показатели социальной защиты населения: пенсионное обеспечение, пособия, льготы, финансирование социальных программ. Нормативно-правовые основы социального обеспечения в РФ (ТК РФ, ФЗ о страховых взносах, о пенсиях). Методы анализа статистических данных для проектирования социального пакета и дополнительных льгот работникам.

Раздел 2. Планирование и статистика трудовых показателей на предприятии

Тема 2.1. Статистический подход к планированию трудовых показателей. Определение численности, состава и движения рабочей силы: статистические методы (ПК-3.2 3-5, ПК-3.2 3-8)

Методы расчёта списочной, явочной и среднесписочной численности. Показатели состава персонала (категории, профессии, квалификация). Абсолютные и относительные показатели движения рабочей силы: коэффициенты оборота по приёму и увольнению,

текущего кадров, постоянства. Методы систематизации кадровых данных для анализа стабильности и эффективности использования персонала.

Тема 2.2. Учёт и планирование рабочего времени на предприятии (ПК-3.2 З-7)

Понятия и методы расчёта календарного, табельного и максимально возможного фондов рабочего времени. Показатели использования рабочего времени (коэффициенты использования фондов времени, число дней неявок, внутрисменные простои). Методики анализа потерь рабочего времени и планирования баланса рабочего времени для оптимизации численности персонала.

Тема 2.3. Планирование производительности труда (ПК-3.2 З-7)

Натуральные, трудовые и стоимостные методы измерения производительности труда. Показатели выработки и трудоёмкости, методы их расчёта и анализа. Подходы к планированию роста производительности труда на основе факторного анализа и оценки влияния на снижение затрат труда.

Тема 2.4. Статистика и планирование оплаты труда и затрат на рабочую силу (ПК-3.2 З-7, ПК-3.2 У-3, ПК-3.2 У-4)

Состав фонда оплаты труда (ФОТ) и выплат социального характера. Методы расчёта среднемесячной заработной платы и показателей дифференциации оплаты. Подходы к анализу уровня оплаты по профессионально-квалификационным группам. Методы мониторинга заработной платы на рынке труда (обзоры зарплат, бенчмаркинг) для принятия решений о корректировке системы оплаты труда.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине *Б1.В.01.ДЭ.01.01 Планирование и статистика труда* входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		<p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).</p>	
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74			B	P/ Passed
60-69	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины *Б1.В.01.ДЭ.01.01 Планирование и статистика труда* используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

опрос, доклад, тестирование, контрольные задания (ситуационные, расчетные).

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Раздел 1. Статистика населения, рынка труда и социальной сферы

Тема 1.1. Демографическая статистика и её применение для расчёта трудовых ресурсов (ПК-3.2 3-5)

Вопросы для опроса:

1. Какие основные методы учёта численности и состава населения используются в современной демографической статистике, и как они влияют на точность расчёта трудовых ресурсов?
2. Как показатели естественного движения населения (рождаемость, смертность, брачность) отражаются на динамике и структуре трудоспособного населения?
3. В чём заключается различие между абсолютными и относительными демографическими коэффициентами (например, коэффициенты рождаемости, смертности, прироста), и как они применяются для прогнозирования численности трудовых ресурсов?
4. Как миграционные процессы учитываются при расчёте трудовых ресурсов, и какие статистические показатели используются для анализа миграции?
5. Опишите методику расчёта демографической нагрузки на трудоспособное население. Как этот показатель используется в кадровом планировании?

Темы для доклада:

1. Состояние и динамика показателей естественного движения населения в РФ.
2. Состояние и динамика показателей естественного движения населения в ДНР.
3. Состояние и динамика показателей миграционного движения населения в РФ.
4. Состояние и динамика показателей миграционного движения населения в ДНР.
5. Преимущества и недостатки основных источников информации статистики населения.

Контрольное задание:

Задача

Имеются такие данные по государству (тыс. чел).

1. Численность населения на:	
01.01. текущего года	48000
01.01. следующего года	47600
2. Родилось за год	408,6
3. Умерло за год	765,4
4. Прибыло на постоянное местожительство	762,033
5. Выбыло на постоянное местожительство в другие города	786,243

Определить: общий коэффициент рождаемости, общий коэффициент смертности, коэффициент естественного прироста, коэффициент жизненности (Покровского), коэффициент прибытия, коэффициент выбытия, коэффициент механического прироста (сокращения), коэффициент общего прироста.

Тема 1.2. Рынок труда как источник данных для кадрового планирования (ПК-5.3 У-1)

Вопросы для опроса:

1. Охарактеризовать субъекты рынка труда.
2. Раскрыть содержание статистического подхода к классификации рынка труда.
3. Определить основные задачи статистического исследования рынка труда.

4. Раскрыть основные направления статистического подхода к характеристике спроса на рынке труда.
5. Определить сущность статистического исследования предложения на рынке труда.

Темы для доклада:

1. Анализ статистических данных о структуре и динамике спроса на рынке труда ДНР.
2. Анализ статистических данных о структуре и динамике спроса на рынке труда РФ.
3. Структура и динамика статистических показателей предложения на рынке труда РФ.
4. Статистические показатели, которые характеризуют структуру и динамику предложения на рынке труда ДНР.
5. Анализ статистических данных по ДНР о трудоустройстве незанятого населения.

Контрольное задание:

Специалист по кадрам ООО «Вектор» проводит анализ рынка для должности «Инженер-конструктор». Необходимо оценить, является ли текущее предложение компании конкурентоспособным. Для этого были собраны следующие данные:

1. Среднемесячная заработная плата в ООО «Вектор» для этой должности составляет 85 000 рублей.
2. Согласно данным обзора заработных плат от рекрутинговой платформы, средняя зарплата для аналогичной должности в регионе составляет 98 000 рублей.
3. Стандартное отклонение (сигма, σ) по рынку для данной должности составляет 12 000 рублей.

Задание:

На основе представленных данных выполните расчёты и сделайте вывод.

1. Рассчитайте абсолютное отклонение заработной платы в ООО «Вектор» от среднерыночного уровня.
2. Рассчитайте относительное отклонение (в процентах) заработной платы компании от среднерыночного уровня.
3. Определите положение заработной платы ООО «Вектор» относительно рынка (ниже/средне/выше), используя правило одного стандартного отклонения ($\pm 1\sigma$), и сформулируйте рекомендацию для кадровой службы.

Тема 1.3. Статистический анализ занятости и безработицы (ПК-3.2 3-8)

Вопросы для опроса:

1. Определить сущность и методику составления баланса трудовых ресурсов.
2. Охарактеризовать основные статистические подходы к характеристике ЭАН.
3. Определить показатели уровня и структуры занятости населения.
4. Определить показатели уровня безработицы.
5. Объяснить отличие методики расчета уровня безработицы на зарегистрированном рынке труда и по определению МОТ.

Темы для доклада:

1. Динамика уровня безработицы в РФ за последние пять лет.
2. Динамика уровня безработицы на рынке труда ДНР за последние пять лет.
3. Статистические данные о занятости и безработице, которые характеризуют неформальный рынок труда РФ.
4. Трудовые конфликты на предприятиях ДНР.
5. Состояние и динамика уровня занятости на рынке труда РФ.

Контрольное задание:

Задача

На основе данных таблицы 1:

1. Охарактеризовать структуру занятых в неформальном секторе экономики.
2. Рассчитать темп роста занятости в неформальном секторе экономики по видам экономической деятельности. Определить тип динамики изменения занятости.
3. Указать причины выявленных тенденций.

Таблица 1

Занятость в неформальном секторе экономики по видам экономической деятельности

	1 период	2 период	3 период
Всего, тыс. чел.	2985,1	4623,3	4661,7
в том числе, в % к итогу:			
Сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство	71,1	71,6	70,5
Строительство	4,7	7,7	9,0
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного употребления; деятельность отелей и ресторанов	15,9	11,8	11,0
Деятельность транспорта и связи	1,4	1,2	1,2
Другие виды экономической деятельности	6,9	7,7	8,3

Тема 1.4. Статистика уровня и качества жизни населения (ПК-5.3 3-2)

Вопросы для опроса:

1. Перечислить источники информации о доходах и расходах населения.
2. Определить макроэкономические индикаторы уровня жизни населения.
3. Охарактеризовать показатели денежных доходов населения и их покупательной способности.
4. Статистическое обследование бюджетов домохозяйств.
5. Предоставить методику расчета размера прожиточного минимума.

Темы для доклада:

1. Предоставление социальной помощи как способ повышения уровня социальной защиты населения.
2. Структурное регулирование пенсионного обеспечения в РФ.
3. Социальная политика относительно лиц с инвалидностью в РФ.
4. Семейная политика в РФ.
5. Социальная безопасность как фактор человеческого развития.
6. Социальная ответственность бизнеса в РФ.

Контрольное задание:

В регионе «N» в 2025 году были зафиксированы следующие социально-экономические показатели:

1. Номинальная среднемесячная заработная плата одного работника составила 85 000 рублей.

2. Прожиточный минимум (ПМ) для трудоспособного населения на тот же период установлен в размере 18 500 рублей.

3. Индекс потребительских цен (ИПЦ), отражающий уровень инфляции за год, составил 107,5% (или коэффициент 1,075).

Задание:

На основе приведённых данных выполните расчёты и сделайте выводы.

1. Рассчитайте соотношение номинальной среднемесячной заработной платы и прожиточного минимума (коэффициент покупательной способности).

2. Рассчитайте реальную среднемесячную заработную плату, скорректированную на уровень инфляции.

3. Оцените, как изменился реальный доход работника по сравнению с предыдущим годом (в процентах)

2) **Тема 1.5. Статистика социального обеспечения и социальной защиты (ПК-5.3 3-2)**

Вопросы для опроса:

1. Охарактеризовать основные показатели, которые используются для оценки эффективности системы пенсионного обеспечения в России.

2. Указать, какие виды пособий и льгот входят в систему социальной защиты, и как они учитываются в статистике.

3. Пояснить, какова роль нормативно-правовых актов (ТК РФ, ФЗ о страховых взносах, о пенсиях) в формировании статистических данных по социальному обеспечению.

4. Охарактеризовать методы анализа, которые применяются для оценки финансирования социальных программ и их эффективности.

5. Пояснить, как статистика используется для проектирования социального пакета для работников на предприятии.

Темы для доклада:

1. Система пенсионного обеспечения в России: статистический анализ и тенденции.

2. Статистика социальных пособий и льгот: структура, динамика и эффективность.

3. Финансирование социальных программ: источники, структура и методы анализа.

4. Нормативно-правовые основы социального обеспечения в РФ: роль статистики в реализации законодательства.

5. Методы анализа статистических данных для проектирования социального пакета на предприятии.

Тестовые задания:

Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

1. Какой из перечисленных показателей является ключевым для оценки уровня пенсионного обеспечения в стране

А) Количество пенсионеров, состоящих на учёте.

Б) Общий объём расходов Пенсионного фонда.

В) Коэффициент замещения (отношение средней пенсии к средней зарплате).

Г) Численность работающего населения.

*Задание закрытого типа на установление соответствия
Прочитайте текст и установите соответствие*

Установите соответствие между источником информации о рынке труда и типом данных, который из него можно получить. К каждой позиции, обозначенной буквой, подберите соответствующую позицию, обозначенную цифрой.

<i>Источник информации</i>	<i>Тип данных</i>
А. Федеральная служба государственной статистики (Росстат)	1. Конкретные требования к кандидатам (навыки, опыт, ПО), описание должностных обязанностей и отзывы сотрудников о компании.
Б. Рекрутинговые платформы (например, HeadHunter, SuperJob)	2. Официальные макроэкономические показатели: уровень безработицы, среднемесячная номинальная заработная плата по видам экономической деятельности, численность рабочей силы.
В. Центры занятости населения (Службы занятости)	3. Данные о конкурентах в борьбе за таланты: анализ систем мотивации, уровней оплаты и условий труда в ведущих компаниях отрасли.
Г. Обзоры заработных плат от консалтинговых компаний / HR-агентств	4. Информация о зарегистрированных безработных, перечень вакансий от государственных учреждений и предприятий, испытывающих трудности с наймом.
Д. Социальные сети и профессиональные сообщества (например, LinkedIn)	5. Структурированные данные по рынку: медианные и средние заработные платы по должностям и регионам, процентные соотношения (например, вилки окладов).

Задание открытого типа с развернутым ответом

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Вы – специалист по кадрам службы управления персоналом организации. Рассмотрите следующую ситуацию: уровень безработицы в стране стабильно снижается, но доля занятых в малом бизнесе растёт медленнее, чем общая занятость. Одновременно увеличивается миграционный приток иностранной рабочей силы.

Задание:

1. Оцените влияние снижения уровня безработицы на внутренний рынок труда и структуру экономики.

2 Оцените влияние доли занятых в малом бизнесе и увеличения миграционного потока на внутренний рынок труда и структуру экономики.

3. Аргументируйте своё мнение с использованием известных экономических законов и теоретических положений дисциплины «Планирование и статистика труда».

Раздел 2. Планирование и статистика трудовых показателей на предприятии

Тема 2.1. Статистический подход к планированию трудовых показателей. Определение численности, состава и движения рабочей силы: статистические методы (ПК-3.2 3-5, ПК-3.2 3-8)

Вопросы для опроса:

1. Раскрыть сущность статистического подхода к планированию трудовых показателей.
2. Охарактеризовать сущность планирования повышения эффективности труда.
3. Дать характеристику планирования численности персонала соответственно стратегии предприятия.
4. Охарактеризовать основные направления планирования рабочего времени на предприятии.
5. Охарактеризовать формирование средств на потребление в планах предприятия.

Темы для доклада

1. Методы расчёта списочной, явочной и среднесписочной численности персонала.
2. Анализ состава персонала: категории, профессии и квалификация.
3. Абсолютные и относительные показатели движения рабочей силы.
4. Коэффициент текучести кадров: расчёт, анализ и методы снижения.
5. Методы систематизации кадровых данных для анализа стабильности персонала.

Контрольное задание:

Задача

По данным отдела кадров ООО «Горизонт» за отчётный год имеются следующие сведения о численности персонала:

- Списочная численность на начало года: 150 человек.
- Принято на работу за год: 25 человек.
- Выбыло всего за год: 20 человек, из них:
 - по собственному желанию: 16 человек;
 - за нарушение трудовой дисциплины: 2 человека;
 - в связи с выходом на пенсию: 2 человека.

Задание

На основе приведённых данных рассчитайте и проанализируйте показатели движения персонала.

1. Рассчитайте среднесписочную численность работников за год, предположив, что в течение года не было других изменений, кроме указанных.
2. Рассчитайте коэффициент оборота по приёму и коэффициент оборота по выбытию (в %).
3. Рассчитайте коэффициент текучести кадров (в %) и сделайте вывод о стабильности кадрового состава.

Тема 2.2. Учёт и планирование рабочего времени на предприятии (ПК-3.2 3-7)

Вопросы для опроса:

1. Определить структуру календарного фонда времени.
2. Охарактеризовать и представить методику вычисления относительных показателей степени использования фондов времени.
3. Определить сущность и представить методику вычисления показателей продолжительности рабочего периода.
4. Определить сущность и представить методику вычисления показателей использования рабочего периода.
5. Определить цель и методику вычисления показателей использования рабочего времени.
6. Предоставить методику вычисления показателей, которые характеризуют

степень использования продолжительности рабочего дня.

7. Привести схему баланса рабочего времени.
8. Привести методику вычисления сменного режима рабочих мест.

Темы для доклада

1. Структура фондов рабочего времени: календарный, табельный и максимально возможный
2. Анализ показателей использования рабочего времени: коэффициенты и динамика
3. Методика планирования баланса рабочего времени на предприятии
4. Классификация и анализ потерь рабочего времени
5. Влияние внутрисменных простоев на эффективность использования персонала

Контрольное задание:

На основе данных табельного учёта за отчётный год по предприятию ООО «Вымпел» необходимо рассчитать календарный, табельный и максимально возможный фонды рабочего времени. В году 365 дней, из них 15 праздничных и 104 выходных. Плановые невыходы на работу (очередные и учебные отпуска) составили 22 дня. Среднесписочная численность работников — 120 человек.

Задание

На основе приведённых данных выполните расчёты.

1. Рассчитайте календарный фонд рабочего времени (в человеко-днях).
2. Рассчитайте табельный фонд рабочего времени (в человеко-днях).
3. Рассчитайте максимально возможный фонд рабочего времени (в человеко-днях)

Тема 2.3. Планирование производительности труда (ПК-3.2 3-7)

Вопросы для опроса:

1. Раскрыть сущность понятия производительности труда и показателей оценки ее уровня.
2. Охарактеризовать натуральный, стоимостный и трудовой метод измерения производительности труда.
3. Привести методику проведения анализа влияния производительности труда и затрат рабочего времени на смену объемов продукции.
4. Предоставить методику расчета показателей производительности труда.
5. Предоставить модель последовательного цепного индексного метода для анализа влияния факторов на показатели производительности труда.

Темы для доклада

1. Сравнительный анализ методов измерения производительности труда: натуральный, стоимостный и трудовой
2. Показатели выработки и трудоёмкости: методика расчёта и экономический смысл.
3. Факторный анализ производительности труда: выявление и количественная оценка резервов роста.
4. Методы планирования роста производительности труда на предприятии
5. Влияние технического прогресса и автоматизации на планирование производительности труда
6. Планирование снижения трудоёмкости продукции как основной путь повышения производительности
7. Анализ влияния структурных сдвигов в производстве на производительность труда

8. Оценка влияния производительности труда на себестоимость продукции и финансовые результаты предприятия.

Контрольное задание:

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Вы – специалист по планированию и статистике труда производственного предприятия. На вашем предприятии наблюдается снижение производительности труда в одном из цехов. В отчётах указаны следующие данные: производительность труда упала на 15% за последние три месяца, количество брака увеличилось на 8%, а текучесть кадров выросла на 12%. Ваши действия как специалиста по планированию и статистике труда включают анализ текущей ситуации и разработку мер по улучшению показателей.

Задание:

1. Определите факторы, которые могли привести к снижению производительности труда.
2. Какие экономические и организационные меры вы можете предложить для улучшения ситуации?
3. Какие статистические методы вы будете использовать для анализа текущих трудовых показателей и прогнозирования будущих результатов?

Тема 2.4. Статистика и планирование оплаты труда и затрат на рабочую силу (ПК-3.2 З-7, ПК-3.2 У-3, ПК-3.2 У-4)

Вопросы для опроса:

1. Охарактеризовать статистический подход к изучению систем заработной платы.
2. Охарактеризовать статистический подход к изучению форм заработной платы.
3. Предоставить характеристику почасовой и сдельной заработной платы.
4. Охарактеризовать состав ФЗП и выплат социального характера.
5. Раскрыть сущность часового, дневного и месячного фонда заработной платы.
6. Охарактеризовать и предоставить методику вычисления показателей средней заработной платы рабочих.
7. Показать взаимосвязь между показателями средней заработной платы.
8. Раскрыть сущность направлений анализа динамики фонда заработной платы.
9. Предоставить методику сравнения темпов роста производительности труда и заработной платы.
10. Пересчитать основные виды затрат на рабочую силу.

Темы для доклада

1. Структура и планирование фонда оплаты труда (ФОТ): состав, методы расчёта и анализ.
2. Методы расчёта и анализа среднемесячной заработной платы на предприятии.
3. Анализ дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам.
4. Мониторинг рынка труда: методы сбора данных и их применение для корректировки системы оплаты.
5. Показатели эффективности использования затрат на рабочую силу.
6. Планирование фонда оплаты труда на основе нормативного метода.
7. Статистический анализ влияния системы мотивации (премирования) на результаты труда.

Тестовые задания:

Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Какой из фондов заработной платы включает выплаты за неотработанное, но оплаченное время (например, оплата очередных отпусков)

- А) Часовой фонд.
- Б) Дневной фонд.
- В) Месячный (полный) фонд.
- Г) Фонд материального поощрения.

3. Какая форма оплаты труда предполагает начисление заработной платы за фактически отработанное время по тарифным ставкам

- А) Сдельная.
- Б) Повременная.
- В) Аккордная.
- Г) Сдельно-прогрессивная.

4. Какой показатель характеризует уровень оплаты труда за 1 человеко-час работы

- А) Средняя дневная заработная плата.
- Б) Средняя месячная заработная плата.
- В) Средняя часовая заработная плата.
- Г) Фонд заработной платы.

Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какой из фондов заработной платы включает выплаты за неотработанное, но оплаченное время (например, оплата очередных отпусков)

- А) Часовой фонд.
- Б) Дневной фонд
- В) Месячный (полный) фонд.
- Г) Фонд материального поощрения.

Какая форма оплаты труда предполагает начисление заработной платы за фактически отработанное время по тарифным ставкам

- А) Сдельная.
- Б) Повременная.
- В) Аккордная.
- Г) Сдельно-прогрессивная.

Задание открытого типа с развернутым ответом

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Вы – специалист по кадрам службы управления персоналом организации. Ваша организация планирует расширение производства и набор дополнительного персонала. Необходимо рассчитать фонд оплаты труда (ФОТ) для нового подразделения, состоящего из 10 работников. Известно, что средний оклад составляет 40 тысяч рублей, премии

выплачиваются ежемесячно в размере 15% от оклада, а социальные выплаты составляют 30% от фонда заработной платы. Рассчитайте общий фонд оплаты труда с учетом всех выплат и премий за год.

Задание:

1. Рассчитайте месячный фонд заработной платы.
2. Рассчитайте затраты на социальные выплаты.
3. Рассчитайте общий месячный и годовой ФОТ.

5.3. Каждый раздел дисциплины завершается контрольной точкой (далее – КТ). Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,1	10
Итого:	x	0,2	20

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1 (Темы 1.1-1.5)

Контрольные задания

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Задание 1

В городе N по данным последней переписи и текущего учёта известно:

- численность населения трудоспособного возраста — 120 000 человек;
- из них инвалидов I и II групп — 4 000 человек;
- работающих подростков до 16 лет — 2 000 человек;
- работающих пенсионеров — 6 000 человек.

Вопросы:

1. Рассчитайте численность трудовых ресурсов города N демографическим методом.
2. Какие ещё методы расчёта трудовых ресурсов вы знаете?
3. Какую роль играет демографическая статистика в планировании трудовых ресурсов предприятия?

Тестовые задания

С одним правильным ответом

2. Какой нормативно-правовой акт в РФ устанавливает основные права и обязанности сторон в сфере труда, включая гарантии и компенсации для работников

А) Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования...».

Б) Федеральный закон «О страховых пенсиях».

В) Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

Г) Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ).

3. Для анализа эффективности использования средств на социальные программы в первую очередь используется показатель:

А) Общее количество выданных пособий.

Б) Доля расходов на социальные программы в общем бюджете предприятия или региона.

В) Количество сотрудников в отделе кадров.

Г) Среднемесячная заработная плата по предприятию.

С несколькими правильными ответами

1. Какие из перечисленных данных о рынке труда используются для кадрового планирования?

А) Уровень активности работодателей и соискателей.

Б) Количество открытых вакансий в компании.

В) Индекс конкуренции (соотношение числа резюме к числу вакансий).

Г) Внутренняя структура отделов компании.

На установление последовательности

Прочитайте текст и установите последовательность

Установите правильную последовательность этапов статистического анализа занятости и безработицы:

1. Группировка и сводка данных.

2. Сбор статистических данных о занятых и безработных.

3. Анализ структуры и динамики показателей.

4. Разработка рекомендаций по регулированию рынка труда.

В ответе запишите последовательность букв

--	--	--	--

Задание открытого типа с развернутым ответом

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Компания «ТехноСтрой» планирует расширить производство и открыть новый филиал в соседнем регионе. Для этого необходимо сформировать штат из 50 специалистов: инженеров, монтажников и административного персонала. Руководство компании решило использовать данные мониторинга рынка труда для принятия решений о найме.

Задание:

1. Какие основные показатели рынка труда следует проанализировать для эффективного кадрового планирования в данной ситуации?
2. Как данные о конкуренции на рынке труда и зарплатных диапазонах могут повлиять на стратегию найма компании?
3. Почему важно учитывать региональные особенности рынка труда при планировании кадровой политики?

Доклад

Примерная тематика докладов в рамках КТ 1

1. Демографические коэффициенты и их роль в прогнозировании трудовых ресурсов
2. Построение демографических пирамид для анализа структуры трудовых ресурсов
3. Анализ спроса и предложения на рынке труда: методы сбора и систематизации данных
4. Бенчмаркинг на рынке труда: инструменты и применение в кадровом планировании
5. Методы анализа структуры занятости и безработицы по методологии МОТ

Методические рекомендации по подготовке доклада

Подготовка доклада развивает исследовательские навыки, расширяет кругозор и учит критически оценивать информацию. При работе над докладом по указанной теме необходимо составить план и отобрать ключевые источники. Изучая их, студент систематизирует полученные данные, формулирует выводы и обобщения.

Такая деятельность требует высокой степени самостоятельности и серьёзной интеллектуальной работы. Наибольшую пользу она принесёт при соблюдении следующих этапов:

ознакомление с основными научными трудами по теме (список рекомендует преподаватель);

анализ изученного материала, выделение наиболее важных фактов, точек зрения учёных и научных положений;

обобщение и логическое выстраивание материала (например, в виде развёрнутого плана);

написание текста доклада в научном стиле.

Структура доклада традиционно включает три части: введение, основную часть и заключение.

Во введении обозначают тему, показывают её связь с другими вопросами или место среди смежных проблем, кратко характеризуют использованные источники.

Основная часть строится логично и последовательно, в ней полностью раскрывается тема.

В заключении подводят итоги, формулируют выводы, подчёркивают значимость рассмотренной проблемы.

Опрос по темам 1.1-1.5

Вопросы для опроса

1. Какие основные демографические коэффициенты используются для прогнозирования численности трудоспособного населения и как они рассчитываются

2. Как строится демографическая пирамида и как она используется для анализа структуры трудовых ресурсов

3. Какие источники статистической информации о рынке труда вы считаете наиболее надёжными для кадрового планирования и почему

4. Как методы бенчмаркинга применяются для анализа уровня заработных плат и требований работодателей на рынке труда

5. Какие показатели используются для анализа уровня занятости и безработицы по методологии МОТ и чем они отличаются от регистрируемой безработицы

Каждый вопрос предполагает свободный ответ. Рекомендуемое время на один ответ – 2–3 минуты. Оценка зависит от полноты, точности ссылок на статьи законов и примеров.

КТ – 2 (Темы 2.1-2.4)

Контрольное задание

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Задание

По данным отдела кадров ООО «Восход» за отчётный год имеются следующие сведения о численности персонала:

- Списочная численность на начало года: 150 человек.
- Принято на работу за год: 25 человек.
- Выбыло всего за год: 20 человек, из них:
 - по собственному желанию: 16 человек;
 - за нарушение трудовой дисциплины: 2 человека;
 - в связи с выходом на пенсию: 2 человека.

Задание

На основе приведённых данных рассчитайте и проанализируйте показатели движения персонала.

1. Рассчитайте среднесписочную численность работников за год, предположив, что в течение года не было других изменений, кроме указанных.
2. Рассчитайте коэффициент оборота по приёму и коэффициент оборота по выбытию (в %).
3. Рассчитайте коэффициент текучести кадров (в %) и сделайте вывод о стабильности кадрового состава.

Тестовые задания

С одним правильным ответом

Что из перечисленного относится к затратам на рабочую силу, но не входит в фонд оплаты труда

- А) Оплата ежегодных отпусков.
- Б) Надбавка за выслугу лет.
- В) Страховые взносы работодателя на социальное обеспечение.
- Г) Премии за производственные результаты.

С несколькими правильными ответами

Какие из перечисленных фондов рабочего времени используются при анализе и планировании использования персонала?

- А) Календарный фонд.
- Б) Максимально возможный фонд.
- В) Фонд материального поощрения.
- Г) Табельный фонд.

Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Что из перечисленного не включается в фонд заработной платы, но относится к затратам на рабочую силу

- А) Оплата за фактически отработанное время.
- Б) Премии по сдельно-премиальной системе.
- В) Страховые взносы работодателя на социальное обеспечение работников.
- Г) Доплаты за работу в ночное время.

На установление соответствия

Установите соответствие между элементами и их определениями.

Элементы	Определения
1. Фонд заработной платы	А) Совокупность всех денежных средств, выделяемых на вознаграждение работников, включая премии, надбавки и компенсации.
2. Затраты на рабочую силу	Б) Выплаты, не входящие в фонд заработной платы, но связанные с социальной защитой и профессиональным обучением работников.
3. Фонд оплаты труда (ФОТ)	В) Общая сумма средств, начисленная работникам за определённый период, включая оплату за отработанное и неотработанное время.
4. Выплаты социального характера	Г) Расходы работодателя на найм и содержание рабочей силы, включая все элементы оплаты труда и дополнительные расходы.
5. Средняя заработная плата	Д) Средний уровень оплаты труда, рассчитанный за определённый период (час, день, месяц).

С открытым ответом

В компании «Альфа» за год произошли следующие изменения:

- среднесписочная численность работников увеличилась с 100 до 110 человек;
- средняя месячная заработная плата выросла с 40 000 до 44 000 рублей;

- фонд оплаты труда (ФОТ) за год составил 58 080 000 рублей.

Вопросы:

1. Рассчитайте, как изменился фонд оплаты труда за год под влиянием изменения численности работников и под влиянием изменения средней заработной платы.
2. Какие основные элементы входят в фонд оплаты труда, а какие — в затраты на рабочую силу, но не включаются в ФОТ?
3. Назовите две основные формы оплаты труда и кратко охарактеризуйте их.

Доклад

Примерная тематика докладов в рамках КТ 1

1. Методы расчёта списочной, явочной и среднесписочной численности персонала
2. Анализ движения рабочей силы: коэффициенты оборота, текучести и постоянства
3. Фонды рабочего времени: расчёт, анализ и планирование баланса
4. Анализ потерь рабочего времени и методы повышения эффективности его использования»
1. Методы измерения и анализа производительности труда: натуральные, трудовые и стоимостные подходы

Опрос по темам 2.1-2.4

Вопросы для опроса:

1. Охарактеризовать основные направления планирования социального развития.
2. Направления проведения аудита в трудовой сфере.
3. Привести схему баланса рабочего времени.
4. Предоставить методику расчета показателей производительности труда.
5. Показать взаимосвязь между показателями средней заработной платы.

Каждый вопрос предполагает свободный ответ. Рекомендуемое время – 2–3 минуты на вопрос. Оценка зависит от полноты ответа, ссылок на статьи законов и примеров из практики.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КАЖДОГО ИЗ ЗАДАНИЙ

Критерии оценивания ситуационных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и

	доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Общая оценка по КТ 1-2 определяется путем нахождения среднего балла по всем заданиям, используемым в контрольной работе.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) выставляется автоматически по необходимому для зачета количеству баллов, набранных обучающимся в течение семестра. Если обучающийся в ходе текущего оценивания по дисциплине не набрал необходимое количество баллов, то он сдает зачет. Зачет проводится в форме устного собеседования по вопросам к зачету.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые вопросы к зачету для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации.

	Раздел 1. Статистика населения, рынка труда и социальной сферы		
	Тема 1.1. Демографическая статистика и её применение для расчёта трудовых ресурсов (ПК-3.2 3-5)		
1.	Предмет и задачи дисциплины «Планирование и статистика труда».		
2.	Статистическое исследование численности населения и его размещения на территории страны.		
3.	Основные статистические группировки населения.		
4.	Сущность и статистические показатели естественного движения населения.		
5.	Сущность и статистические показатели миграционного движения населения.		
6.	Расчет перспективной численности населения.		
	Тема 1.2. Рынок труда как источник данных для кадрового планирования (ПК-5.3 У-1)	Тема 1.2. Рынок труда как источник данных для кадрового планирования (ПК-5.3 У-1)	
7.	Статистический подход к определению сущности и видов рынка труда.		
8.	Категории населения на рынке труда.		

9.	Система статистических показателей рынка труда.
Тема 1.3. Статистический анализ занятости и безработицы (ПК-3.2 3-8)	
10.	Показатели занятости и безработицы населения.
11.	Показатели нагрузки и замещение населения.
12.	Показатели статистики трудовых конфликтов.
Тема 1.4. Статистика уровня и качества жизни населения (ПК-5.3 3-2)	
13.	Интегральные показатели социального развития и уровня жизни населения.
14.	Показатели личных доходов населения.
15.	Показатели дифференциации населения по уровню жизни.
16.	Социальные индикаторы качества жизни населения.
Тема 1.5. Статистика социального обеспечения и социальной защиты (ПК-5.3 3-2)	
17.	Статистика пенсионного обеспечения и инвалидности.
18.	Статистика социальных услуг и социальной поддержки семьи.
Раздел 2. Планирование и статистика трудовых показателей на предприятии	
Тема 2.1. Определение численности, состава и движения рабочей силы: статистические методы (ПК-3.2 3-5, ПК-3.2 3-8)	
19.	Статистический подход к планированию трудовых показателей.
20.	Планирование повышения эффективности труда.
21.	Планирование численности персонала в соответствии со стратегией предприятия.
22.	Планирование рабочего времени на предприятии.
23.	Формирование средств на потребление в планах предприятиях.
24.	Планирование социального развития.
25.	Назначение, направления и методы проведения аудита в трудовой сфере.
26.	Понятие списочного состава работников.
27.	Среднеучетная численность работников.
28.	Персонал, занятый основной и неосновной деятельностью.
29.	Абсолютные и средние показатели численности работников.
30.	Показатели движения и изменения численности работников.
Тема 2.2. Учёт и планирование рабочего времени на предприятии (ПК-3.2 3-7)	
31.	Фонды рабочего времени и показатели их использования.
32.	Использование и учет внутрисменного рабочего времени.
33.	Показатели использования сменного режима рабочих мест.
Тема 2.3. Планирование производительности труда (ПК-3.2 3-7)	
34.	Понятие и методы измерения производительности труда.
35.	Анализ влияния производительности труда на изменение объемов продукции.
Тема 2.4. Статистика и планирование оплаты труда и затрат на рабочую силу (ПК-3.2 3-7, ПК-3.2 У-3, ПК-3.2 У-4)	
36.	Системы и формы заработной платы.
37.	Состав фонда заработной платы и выплат социального характера.
38.	Показатели средней заработной платы и их взаимосвязь.
39.	Изучение динамики заработной платы.
40.	Изучение затрат на рабочую силу.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	100-90
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	1-59

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого

дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.

4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Тестирование.

6. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность -до 15 минут. Вторая часть - выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность – до 20 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15 минут. Если по теме программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – до 15 минут. Также на занятиях предусмотрено проведение тестирования (тесты разных уровней сложности) Примерная продолжительность – до 15 минут. Практическое занятие заканчивается подведением итогов. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность - 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Долбик-Воробей, Т. А. Статистика труда : учебник / Т. А. Долбик-Воробей. — Москва : КноРус, 2023. — 290 с. — ISBN 978-5-406-10597-9. — URL: <https://book.ru/book/947023> (дата обращения: 05.05.2026). — Текст : электронный.
2. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583465> (дата обращения: 05.05.2026).
3. Трудовое право России : учебник для вузов / под ред. А. М. Куренного. -5-е изд., перераб. и доп. -Москва : Издательство Юрайт, 2025. -672 с. -(Высшее образование). -

ISBN 978-5-534-15678-2. -Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. -URL: <https://urait.ru/bcode/581700>

4. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебное пособие для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения / А. А. Киселева, А.В. Петенко. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022. – 380 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Аникеева Л. В. Рынок труда : сегодня и завтра / Л. В. Аникеева, А. Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2020. - № 3. - С. 56-59.
2. Баскина Т. Три тренда, которые изменили рынок труда - 2019 / Т. Баскина // Директор по персоналу. - 2019. - № 7. - С. 14-15.
3. Гимпельсон В. Е. Зарплата и потоки на российском рынке труда в условиях коронакризиса / В. Е. Гимпельсон // Вопросы экономики. - 2022. - № 2. - С. 69-94.
4. Гимпельсон В. Е. Рутинность и риски автоматизации на российском рынке труда / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2022. - № 8. - С. 68-94.
5. Глинская М. И. Механизм регулирования неформальной занятости на российском рынке труда / М. И. Глинская // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. - 2020. - № 4. - С. 103-112.
6. Достойный труд - основа стабильного общества : материалы XIII Международной науч.-практ. конференции (Екатеринбург, 26-30 октября 2021 г.) / М-во науки и высш. образования Рос. Федерации [и др.] ; отв. за вып. С. Б. Долженко ; отв. ред. Е. Е. Лагутина. - Екатеринбург : Издательство УрГЭУ, 2021. - 202 с.
7. Единак Е. А. Оценка полных затрат труда для обоснования решений в области экономической политики / Е. А. Единак // Проблемы прогнозирования. - 2020. - № 6. - С. 92-103.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.04.2025). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 21.02.2025). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2024). -Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
4. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (ред. от 27.03.2023). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Приказ Росархива от 20.12.2019 № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов...» (с изм. от 14.06.2024). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Профессиональные стандарты (по актуальному перечню Минтруда России). - Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru> (официальный сайт).

8.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Юрайт» : <https://urait.ru> – доступ через личный кабинет РАНХиГС (по подписке)
2. Электронно-библиотечная система Znanium : <https://znanium.com> – доступ через университетскую сеть
3. Электронная библиотека IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/> – доступ по логину/пароллю (справка в библиотеке)

4. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru/> – свободный доступ к кодексам и текущему законодательству
5. Справочно-правовая система «Гарант» : <http://www.garant.ru/> – свободный доступ к основным актам
6. Официальный интернет-портал правовой информации : <http://pravo.gov.ru/> – бесплатно, официальные публикации законов
7. Российская государственная библиотека (РГБ) : <https://www.rsl.ru/> – доступ к каталогам и электронным диссертациям
8. КиберЛенинка (научные статьи по HR и психологии труда) : <https://cyberleninka.ru/> – свободный доступ
9. Профессиональный портал «HR-Лига» : <https://www.hrliga.com/> – методические материалы и обзоры по подбору персонала
10. Портал «Работа в России» (аналитика рынка труда) : <https://trudvsem.ru/> – государственная информационная система
11. Онлайн-библиотека по социологии и психологии труда (соционет) : <http://www.socionet.ru/> – открытый доступ

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям

- Лекционные занятия: учебная аудитория для проведения лекций (вместимость не менее количества обучающихся в группе) с возможностью демонстрации презентаций и нормативных документов.
- Семинарские (практические) занятия: аудитория для практических занятий, оборудованная рабочими местами для обучающихся и преподавателя, с возможностью групповой работы (в том числе в малых группах).
- Помещения для самостоятельной работы: читальный зал или специализированная аудитория с доступом к сети Интернет и лицензионным электронно-библиотечным системам (ЭБС) для самостоятельной подготовки, выполнения расчётных заданий, написания докладов и рефератов.

Требования к оборудованию

- Доска (меловая или маркерная) – для схем, таблиц, разбора кейсов.
- Мультимедийный проектор – для демонстрации презентаций, видеоматериалов (например, ассесмент-центр, примеры интервью), нормативных документов.
- Персональный компьютер (стационарный) или ноутбук для преподавателя (или стационарный компьютер в аудитории) с характеристиками: операционная система не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям, например, macOS, Linux с графической оболочкой).
- При необходимости – ноутбук или планшет для студентов при выполнении групповых заданий (может быть предусмотрен мобильный класс).

Требования к программному обеспечению

- Пакет Microsoft Office (или его бесплатный аналог, например, LibreOffice) для подготовки документов, презентаций, таблиц (в том числе для построения матриц сравнения кандидатов, чек-листов, анализа воронки подбора).
- При наличии лицензий – специализированное ПО для HR-аналитики (необязательно, но рекомендуется для демонстрации):
 - *Профильное ПО* (например: «1С:Зарплата и управление персоналом», «БОСС-Кадровик», ATS-системы в ознакомительном режиме).
- Антивирусное программное обеспечение (например, Kaspersky, Dr.Web – по наличию).

Информационные справочные системы (доступ через сеть Интернет)

- Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» – для доступа к ТК РФ, ФЗ-152, ФЗ-125, постановлениям Госкомстата, судебной практике по трудовым спорам.
Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – бесплатный доступ к основным актам; полные версии – по подписке образовательной организации.

- Справочно-правовая система «Гарант» – альтернативный источник правовой информации.

Режим доступа: <http://www.garant.ru>

- Официальный интернет-портал правовой информации (правовой портал) – официальное опубликование законов.

Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>

- Профессиональные стандарты (официальный реестр Минтруда России) – для изучения требований к должностям.

Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru>

- Электронно-библиотечные системы (ЭБС) – Юрайт, Znanium, IPRbooks (доступ через университетскую сеть или по логину/паролю).

- Поисковые системы общего назначения (Yandex, Google) – для отработки навыков X-Ray-поиска и Boolean-запросов (в рамках тем 1.5 и 2.1).

Доступ к сети Интернет

Для всех помещений, используемых при проведении лекционных, семинарских занятий и для самостоятельной работы, обеспечивается возможность подключения к информационно-телекоммуникационной сети Интернет (по проводной или беспроводной технологии, скорость – не менее 1 Мбит/с на одно рабочее место).