

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА
 Должность: РЕКТОР
 Дата подписания: 08.02.2022 16:40:45
 Уникальный программный ключ:
 9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16




МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА



Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.Б	Учет и анализ

Код направления подготовки	38.03.02
Направление подготовки	Менеджмент
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление человеческими ресурсами
Уровень образования	бакалавр
Форма обучения	заочная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Заведующий кафедрой	кандидат экономических наук, доцент		Рябчук Павел Георгиевич

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	28.08.2019	
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	13.09.2020	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	4
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	10
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
7. Перечень образовательных технологий	17
8. Описание материально-технической базы	18

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Учет и анализ» относится к базовой части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень образования бакалавр).

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 час.

1.3 Изучение дисциплины «Учет и анализ» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Основы рыночной экономики», «Прикладная экономика», «Экономика отрасли», «Экономическая теория».

1.4 Дисциплина «Учет и анализ» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Бухгалтерский учет, экономический анализ, аудит», «Инвестиционный анализ», «Налоги и налогообложение», «Системный анализ», для проведения следующих практик: «производственная практика по получению профессиональных умений и опыта информационно-аналитической деятельности», «производственная практика по получению профессиональных умений и опыта организационно-управленческой деятельности», «производственная практика по получению профессиональных умений и опыта предпринимательской деятельности», «учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков информационно-аналитической деятельности», «учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков организационно-управленческой деятельности», «учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков предпринимательской деятельности».

1.5 Цель изучения дисциплины:

формирование у будущих специалистов теоретических знаний и практических навыков по организации бухгалтерского учета и анализа оплаты труда и, подготовке и представлению полной информации в целях оперативного управления человеческими ресурсами, оперативного контроля и оценки результатов его работы.

1.6 Задачи дисциплины:

- 1) формирование знаний о содержании бухгалтерского учета оплаты труда, его принципах и назначении;
- 2) усвоение теоретических основ исчисления затрат и результатов производственной деятельности организаций; учета издержек на оплату труда, местам формирования и объектам калькулирования;
- 3) провести анализ эффективности использования персонала.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине в форме требований к знаниям, умениям, владениям способами деятельности и навыками их применения в практической деятельности (компетенциям):

№ п/п	Компетенция (содержание и обозначение в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП)	Конкретизированные цели освоения дисциплины		
		знать	уметь	владеть
1	ПК-15 умением проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании	3.1 методы и приемы учета и анализа персонала и расходов на его содержание;	У.1 использовать результаты анализа персонала в целях анализа рисков при принятии управленческих решений;	В.1 навыками формирования управленческих решений в области управления человеческими ресурсами.
2	ПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	3.2 аспекты учета и анализа персонала с учетом бюджетной составляющей;	У.2 использовать методы учета и анализа в целях оценки воздействия внешней среды;	В.2 навыками использования сведений по учету и анализу оплаты труда в целях адекватной оценки внешнего влияния на социальные системы.

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Итого часов
	Л	ЛЗ	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	4	2	10	52	68
Первый период контроля					
<i>Учет труда и заработной платы</i>	<i>2</i>		<i>6</i>	<i>30</i>	<i>38</i>
Понятие оплаты труда, формы и системы оплаты труда				6	6
Особенности оплаты труда в бюджетных организациях			2	8	10
Документальное оформление операций с оплатой труда				4	4
Учет затрат на оплату труда на счетах бухгалтерского учета	2		2	6	10
Учет удержаний и налогообложения заработной платы			2	6	8
<i>Анализ расходов на оплату труда</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>22</i>	<i>30</i>
Анализ структуры персонала	2		2	4	8
Анализ производительности труда		2		6	8
Анализ норм труда				4	4
Анализ мобильности коллектива			2	4	6
Анализ удовлетворенности трудом				4	4
Итого по видам учебной работы	4	2	10	52	68
Форма промежуточной аттестации					
Зачет					4
Итого за Первый период контроля					72

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Учет труда и заработной платы	2
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-15 (3.1, У.1, В.1) ПК-9 (3.2, У.2, В.2)	
1.1. Учет затрат на оплату труда на счетах бухгалтерского учета 1. Синтетический учет начислений заработной платы. 2. Учет районного коэффициента. 3. Особенности учета оплаты сдельного труда. 4. Особенности оплаты труда в условиях бюджетной сферы. Учебно-методическая литература: 4, 5 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
2. Анализ расходов на оплату труда	2
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-15 (3.1, У.1, В.1) ПК-9 (3.2, У.2, В.2)	
2.1. Анализ структуры персонала 1. Анализ половой структуры персонала. 2. Анализ возрастной структуры персонала. 3. Анализ профессиональной структуры персонала. 4. Анализ образовательной структуры. 5. Анализ структуры персонала по стажу и лояльности. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2

3.2 Лабораторные

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Анализ расходов на оплату труда	2
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-15 (3.1, У.1, В.1) ПК-9 (3.2, У.2, В.2)	
1.1. Анализ производительности труда 1. Понятие производительности труда персонала. 2. Факторы производительности труда. 3. Методы оценки производительности труда. 4. Факторный анализ производительности труда. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2

3.3 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Учет труда и заработной платы	6
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-15 (3.1, У.1, В.1) ПК-9 (3.2, У.2, В.2)	

1.1. Особенности оплаты труда в бюджетных организациях 1. Переход от ЕТС к ПКГ. 2. Нормы Постановления 583 от 2008 года и бюджетная оплата труда. 3. Майские указы 2012 года и их влияние на оплату труда. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
1.2. Учет затрат на оплату труда на счетах бухгалтерского учета 1. Синтетический учет начислений заработной платы. 2. Учет районного коэффициента. 3. Особенности учета оплаты сдельного труда. 4. Особенности оплаты труда в условиях бюджетной сферы. Учебно-методическая литература: 4, 5 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
1.3. Учет удержаний и налогообложения заработной платы 1. Учет удержаний НДФЛ. 2. Учет инициативных удержаний. 3. Учет удержаний по исполнительному листу. 4. Расчет НДФЛ. Учебно-методическая литература: 4, 5	2
2. Анализ расходов на оплату труда	4
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-15 (3.1, У.1, В.1) ПК-9 (3.2, У.2, В.2)	
2.1. Анализ структуры персонала 1. Анализ половой структуры персонала. 2. Анализ возрастной структуры персонала. 3. Анализ профессиональной структуры персонала. 4. Анализ образовательной структуры. 5. Анализ структуры персонала по стажу и лояльности. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2
2.2. Анализ мобильности коллектива 1. Анализ интенсивности по приему и увольнению. 1. Анализ текучести 3. Анализ постоянства. 4. Факторы мобильности коллектива. 5. Выявление резервов роста стабильности коллектива. Учебно-методическая литература: 2, 3	2

3.4 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Учет труда и заработной платы	30
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-15 (3.1, У.1, В.1) ПК-9 (3.2, У.2, В.2)	
1.1. Понятие оплаты труда, формы и системы оплаты труда Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам: 1. Понятие оплаты труда. понятие заработной платы. 2. Понятие форм и систем оплаты труда. 3. Повременные системы оплаты труда. 4. Сдельные системы оплаты труда. 5. Бестарифные системы оплаты труда. Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи. Учебно-методическая литература: 4, 5 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	6

<p>1.2. Особенности оплаты труда в бюджетных организациях Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам: 1. Переход от ЕТС к ПКГ. 2. Нормы Постановления 583 от 2008 года и бюджетная оплата труда. 3. Майские указы 2012 года и их влияние на оплату труда. Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи.</p> <p>Учебно-методическая литература: 4, 5 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	8
<p>1.3. Документальное оформление операций с оплатой труда Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам: 1. Документальное оформление приема, перевода, увольнения. 2. Документальное оформление повременной оплаты труда. 3. Документальное оформление сдельной и бесътарифной формы оплаты труда. 4. Документальное оформление удержаний. Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи. Учебно-методическая литература: 5 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4
<p>1.4. Учет затрат на оплату труда на счетах бухгалтерского учета Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам: 1. Синтетический учет начислений заработной платы. 2. Учет районного коэффициента. 3. Особенности учета оплаты сдельного труда. 4. Особенности оплаты труда в условиях бюджетной сферы. Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи. Учебно-методическая литература: 5</p>	6
<p>1.5. Учет удержаний и налогообложения заработной платы Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам: 1. Учет удержаний НДФЛ. 2. Учет инициативных удержаний. 3. Учет удержаний по исполнительному листу. 4. Расчет НДФЛ. Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи. Учебно-методическая литература: 4, 5 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	6
2. Анализ расходов на оплату труда	22
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-15 (3.1, У.1, В.1) ПК-9 (3.2, У.2, В.2)	
<p>2.1. Анализ структуры персонала Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам: 1. Анализ половой структуры персонала. 2. Анализ возрастной структуры персонала. 3. Анализ профессиональной структуры персонала. 4. Анализ образовательной структуры. 5. Анализ структуры персонала по стажу и лояльности. Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	4

<p>2.2. Анализ производительности труда</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие производительности труда персонала. 2. Факторы производительности труда. 3. Методы оценки производительности труда. 4. Факторный анализ производительности труда. <p>Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.3. Анализ норм труда</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие норм труда. 2. Структура нормы времени. 3. Методы нормирования. <p>Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	4
<p>2.4. Анализ мобильности коллектива</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы и критерии мобильности. 2. Индикаторы мобильности 3. Текучесть персонала. 4. Стабильность персонала. <p>Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 3</p>	4
<p>2.5. Анализ удовлетворенности трудом</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы удовлетворенности персонала. 2. Методы оценки удовлетворенности персонала системой управления человеческими ресурсами. 3. Интерпритация результатов оценки удовлетворенности. 4. Меры направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами. <p>Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 3</p>	4

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Свердлина Е.Б. Экономический анализ [Электронный ресурс]: практикум для студентов экономического факультета/ Свердлина Е.Б., Сайбитина Н.Б.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015.— 164 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59678.html .— ЭБС «IPRbooks»	http://www.iprbookshop.ru/59678.html
2	Любушин Н.П. Экономический анализ [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и «Финансы и кредит»/ Любушин Н.П.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 575 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71233.html .— ЭБС «IPRbooks»	http://www.iprbookshop.ru/71233.html
Дополнительная литература		
3	Анущенко К.А. Финансово-экономический анализ. 2-е изд. [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Анущенко К.А., Анущенко В.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 256 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5990.html .— ЭБС «IPRbooks»	http://www.iprbookshop.ru/5990.html
4	Лукьянова С.А. Бухгалтерский учет [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Лукьянова С.А.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2013.— 232 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24874.html .— ЭБС «IPRbooks»	http://www.iprbookshop.ru/24874.html
5	Богачева И.В. Бухгалтерский учет в отраслях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Богачева И.В., Соколова Е.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2012.— 87 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14653.html .— ЭБС «IPRbooks»	http://www.iprbookshop.ru/14653.html

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование базы данных	Ссылка на ресурс
1	Справочная правовая система Консультант плюс	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС					
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль				Промежуточная аттестация
	Доклад/сообщение	Кейс-задачи	Ситуационные задачи	Тест	Зачет/Экзамен
ПК-15					
3.1	+			+	+
У.1			+		+
В.1		+			+
ПК-9					
3.2	+			+	+
У.2			+		+
В.2		+			+

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

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Учет труда и заработной платы":

1. Доклад/сообщение

Изучив основную и вспомогательную литературу, а так же материалы из сети интернет, подготовить доклады по темам:

1. Понятие оплаты труда. понятие заработной платы.
2. Понятие форм и систем оплаты труда.
3. Повременные системы оплаты труда.
4. Сдельные системы оплаты труда.
5. Бестарифные системы оплаты труда.

Количество баллов: 5

2. Кейс-задачи

Средний доход российских граждан в мае 2011 составил 18 тысяч 183 рубля, это на 3,2% больше, чем годом ранее, сообщил Росстат. Но цены растут гораздо быстрее, в мае инфляция составила 9,6% в годовом выражении. В результате реальные доходы населения (скорректированные на инфляцию и за вычетом обязательных платежей) сократились на 7%.

Инфляция практически съела и прибавку зарплат. Средняя номинальная зарплата в мае составила 22 520 рублей и по сравнению с маем 2010 года выросла на 12,5%. Но с учетом роста цен заработок трудящихся вырос всего на 2,6%.

Вопросы:

1. По данным Росстата, среднемесячная номинальная зарплата в России за период с января по декабрь 2011 г. составила 22 865 руб. Определите реальный уровень заработной платы, если индекс потребительских цен за тот же период составил 106,1%.
2. Распространено мнение, что работники бюджетной сферы больше теряют от инфляции, чем работники коммерческих предприятий. Согласны ли Вы с этим? Обоснуйте свое мнение. Перечислите несколько типичных профессий работников данной сферы, найдите статистические данные, подкрепляющие ваше мнение.

Количество баллов: 20

3. Ситуационные задачи

Начислена заработная плата работника: основного производства – 150 тыс. руб.; вспомогательного персонала – 68 тыс. руб. Удержан НДФЛ оп ставке 13%;. Зарботная плата перечислена на зарплатные карты сотрудникам. Перечислен НДФЛ с расчётного счета на казначейские счета ФНС. Разнести по счетам бухгалтерского учета результаты хозяйственных операций

Количество баллов: 10

4. Тест

1. Как оплачивается работа в праздничные дни?

1. По тарифу не менее.
2. Не менее, чем в двойном размере.
3. Не менее, чем в полуторном размере.
4. Не оплачивается.
5. Нет правильного ответа

2. Трудовым кодексом РФ предусмотрено сохранение места работы и среднего заработка:

1. При выполнении работником государственных или общественных обязанностей в рабочее время.
2. За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании – за работниками, обязанными проходить такое обследование.
3. За донорами – в день обследования и в день сдачи крови.
4. Все вышеперечисленное.

3. Какая продолжительность ежегодного отпуска, определенная Трудовым кодексом?

1. 14 календарных дней.
2. 24 календарных дня.
3. 28 календарных дней.
4. 24 рабочих дня.
5. 26 рабочих дней.

4. На каком счете ведется синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда?

1. 68.
2. 69.
3. 70.
4. 71.
5. 73.

5. Облагается ли пособие по временной нетрудоспособности налогом по ставке 13%?

1. Облагается.
2. Не облагается.
3. Облагается частично.
4. Облагается при истечении определенного срока.
5. Не правильного решения.

Количество баллов: 5

Типовые задания к разделу "Анализ расходов на оплату труда":

1. Доклад/сообщение

Оплата труда работников представляет собой:

—компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя соответствующую качеству и количеству выполняемой работы

—компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя не соответствующую качеству, а соответствующую количеству выполняемой работы

—компенсацию работником труда работодателя на предприятии соответствующую качеству и количеству выполняемой работы

Общая величина трудового вознаграждения отражает:

—цену рабочей силы

—затраты на воспроизводство рабочей силы

—спрос и предложение рабочей силы определенного качества

—все ответы верны

—все ответы не верны

Абсолютный уровень заработной платы, сложившийся в государстве следует оценивать по ее:

—реальной величине

—номинальной величине

—все ответы верны

—все ответы не верны

Оценивать относительные размеры заработной платы можно на основе:

—реальной величины

—номинальной величины

—все ответы верны

—все ответы не верны

Оплата труда должна обеспечить работнику:

—определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей

—определенный уровень удовлетворения его материальных потребностей

—определенный уровень удовлетворения его духовных потребностей

Количество баллов: 5

2. Кейс-задачи

Предприятие ООО «Пилорама» занимается лесозаготовительной и лесоперерабатывающей деятельностью и представляет вид производства, типичный для ресурсной экономики республики. Считается успешным промышленным предприятием.

В настоящее время практически во всех производственных подразделениях ООО «Пилорама» действует сдельно-премиальная система. Заработная плата рабочих основного производства складывается из тарифной ставки и переменной части – премии, которая составляет от 30 до 50 % плюс все доплаты, согласно КЗОТу (ночные, вечерние, за расширение зоны обслуживания, бригадирство). В основе внутригрупповых различий размера оплаты труда лежат формальные показатели – разряд, квалификация. У ИТР и руководителей подразделений повременно – премиальная система оплаты труда, – оклад и премия.

Премирование рабочих лесопильного цеха выполняется по ряду показателей: 1) выполнение плана; 2) перевыполнение плана; 3) доля экспорта.

Недавно на предприятии произошли изменения в системе оплаты труда, которые коснулись цеха отгрузки, находящегося в подчинении отдела маркетинга и сбыта. Инициировала эти нововведения сама начальник отдела маркетинга (она же – зам. директора по маркетингу и сбыту). Из сдельно-премиальной системы оплаты труда цех перевели на сдельно-косвенную, то есть размер заработной платы работников в настоящее время зависит не только от тарифа, но и от выполнения норм по погрузке вагонов:

«Я много думала, почему они так мало грузят и мы пришли к тому, что по той системе оплаты нужно, чтобы в день грузилось 2,5 вагона, чтобы обеспечить нормальную стабильную работу. 2,5 – это норма и ее закрепили, а каждая половина третьего вагона, они получали сдельно, на 70 % больше. Фактически сегодня они сами зарабатывают себе зарплату, если работы нет или 2 вагона завели, они получают только тариф, отгрузят 3 – получают полвагона себе в карман, если 4, то это полностью их зарплата получается. И сегодня у нас грузиться 3 – 4 вагона. Это их стимулирует больше, чем что-либо другое» (начальник отдела маркетинга).

Вопросы:

В чем преимущества сдельно-премиальной и сдельно-косвенной оплаты труда? Приведите примеры, в каких случаях применяется та или иная система оплаты труда.

Количество баллов: 20

3. Ситуационные задачи

За рассматриваемый период предприятие выработало 1 250 000 штук изделий, стоимость каждого составила 5,5 рублей. Средняя списочная численность рабочих 12 человек. Период 255 дней, рабочий день продолжается 8 часов.

Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.

Количество баллов: 10

4. Тест

1. Оплата труда работников представляет собой:

- компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя соответствующую качеству и количеству выполняемой работы
- компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя не соответствующую качеству, а соответствующую количеству выполняемой работы
- компенсацию работником труда работодателя на предприятии соответствующую качеству и количеству выполняемой работы

2. Общая величина трудового вознаграждения отражает:

- цену рабочей силы
- затраты на воспроизводство рабочей силы
- спрос и предложение рабочей силы определенного качества
- все ответы верны
- все ответы не верны

3. Абсолютный уровень заработной платы, сложившийся в государстве следует оценивать по ее:

- реальной величине
- номинальной величине
- все ответы верны
- все ответы не верны

4. Оценивать относительные размеры заработной платы можно на основе:

- реальной величины
- номинальной величины
- все ответы верны
- все ответы не верны

5. Оплата труда должна обеспечить работнику:

- определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей
- определенный уровень удовлетворения его материальных потребностей
- определенный уровень удовлетворения его духовных потребностей

Количество баллов: 5

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

Первый период контроля

1. Зачет

Вопросы к зачету:

1. Понятие оплаты труда, понятие заработной платы.
2. Понятие форм и систем оплаты труда.
3. Повременные системы оплаты труда.
4. Сдельные системы оплаты труда.
5. Бестарифные системы оплаты труда.
6. Переход от ЕТС к ПКГ.
7. Нормы Постановления 583 от 2008 года и бюджетная оплата труда.
8. Майские указы 2012 года и их влияние на оплату труда.
9. Решение теста и ситуационной задачи. Решение кейс-задачи.
10. Документальное оформление приема, перевода, увольнения.
11. Документальное оформление повременной оплаты труда.
12. Документальное оформление сдельной и бестарифной формы оплаты труда.
13. Документальное оформление удержаний.
14. Синтетический учёт начислений заработной платы.

15. Учёт районного коэффициента.
16. Особенности учета оплаты сдельного труда.
17. Особенности оплаты труда в условиях бюджетной сферы.
18. Учет удержаний НДФЛ.
19. Учет инициативных удержаний.
20. Учет удержаний по исполнительному листу.
21. Расчет НДФЛ.
22. Анализ половой структуры персонала.
23. Анализ возрастной структуры персонала.
24. Анализ профессиональной структуры персонала.
25. Анализ образовательной структуры.
26. Анализ структуры персонала по стажу и лояльности.
27. Понятие производительности труда персонала.
28. Факторы производительности труда.
29. Методы оценки производительности труда.
30. Факторный анализ производительности труда.
31. Понятие норм труда.
32. Структура нормы времени.
33. Методы нормирования.
34. Факторы и критерии мобильности.
35. Индикаторы мобильности
36. Текучесть персонала.
37. Стабильность персонала.
38. Факторы удовлетворенности персонала.
39. Методы оценки удовлетворенности персонала системой управления человеческими ресурсами.
40. Интерпретация результатов оценки удовлетворенности.

Типовые практические задания:

1. Оплата труда 25000 рублей с районным коэффициентом. Определить НДФЛ если у налогоплательщика двое несовершеннолетних детей.

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Лабораторные

Лабораторные занятия проводятся в специально оборудованных лабораториях с применением необходимых средств обучения (лабораторного оборудования, образцов, нормативных и технических документов и т.п.).

При выполнении лабораторных работ проводятся: подготовка оборудования и приборов к работе, изучение методики работы, воспроизведение изучаемого явления, измерение величины, определение соответствующих характеристик и показателей, обработка данных и их анализ, обобщение результатов. В ходе проведения работ используются план работы и таблицы для записей наблюдений.

При выполнении лабораторной работы студент ведет рабочие записи результатов измерений (испытаний), оформляет расчеты, анализирует полученные данные путем установления их соответствия нормам и/или сравнения с известными в литературе данными и/или данными других студентов. Окончательные результаты оформляются в форме заключения.

3. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

4. Зачет

Цель зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных знаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, на котором обучающиеся получают предварительный перечень вопросов к зачёту и список рекомендуемой литературы, их ставят в известность относительно критериев выставления зачёта и специфике текущей и итоговой аттестации. С самого начала желательно планомерно осваивать материал, руководствуясь перечнем вопросов к зачету и списком рекомендуемой литературы, а также путём самостоятельного конспектирования материалов занятий и результатов самостоятельного изучения учебных вопросов.

По результатам сдачи зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

5. Доклад/сообщение

Доклад – развернутое устное (возможен письменный вариант) сообщение по определенной теме, сделанное публично, в котором обобщается информация из одного или нескольких источников, представляется и обосновывается отношение к описываемой теме.

Основные этапы подготовки доклада:

1. четко сформулировать тему;
2. изучить и подобрать литературу, рекомендуемую по теме, выделив три источника библиографической информации:
 - первичные (статьи, диссертации, монографии и т. д.);
 - вторичные (библиография, реферативные журналы, сигнальная информация, планы, граф-схемы, предметные указатели и т. д.);
 - третичные (обзоры, компилятивные работы, справочные книги и т. д.);
3. написать план, который полностью согласуется с выбранной темой и логично раскрывает ее;
4. написать доклад, соблюдая следующие требования:
 - структура доклада должна включать краткое введение, обосновывающее актуальность проблемы; основной текст; заключение с краткими выводами по исследуемой проблеме; список использованной литературы;
 - в содержании доклада общие положения надо подкрепить и пояснить конкретными примерами; не пересказывать отдельные главы учебника или учебного пособия, а изложить собственные соображения по существу рассматриваемых вопросов, внести свои предложения;
5. оформить работу в соответствии с требованиями.

6. Тест

Тест это система стандартизированных вопросов (заданий), позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. Преподаватель доводит до сведения студентов информацию о проведении теста, его форме, а также о разделе (теме) дисциплины, выносимой на тестирование.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

- проработать информационный материал по дисциплине. Проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- выяснить все условия тестирования заранее. Необходимо знать, сколько тестов вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.
- работая с тестами, внимательно и до конца прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов; выбрать правильные (их может быть несколько); на отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам. В случае компьютерного тестирования указать ответ в соответствующем поле (полях);
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.
- решить в первую очередь задания, не вызывающие трудностей, к трудному вопросу вернуться в конце.
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

7. Ситуационные задачи

Ситуационная задача представляет собой задание, которое включает в себя характеристику ситуации из которой нужно выйти, или предложить ее исправить; охарактеризовать условия, в которых может возникнуть та или иная ситуация и предложить найти выход из нее и т.д.

При выполнении ситуационной задачи необходимо соблюдать следующие указания:

1. Внимательно прочитать текст предложенной задачи и вопросы к ней.
2. Все вопросы логично связаны с самой предложенной задачей, поэтому необходимо работать с каждым из вопросов отдельно.
3. Вопросы к задаче расположены по мере усложнения, поэтому желательно работать с ними в том порядке, в котором они поставлены.

8. Кейс-задачи

Кейс – это описание конкретной ситуации, отражающей какую-либо практическую проблему, анализ и поиск решения которой позволяет развивать у обучающихся самостоятельность мышления, способность выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, а также аргументировано отстаивать собственную позицию.

Рекомендации по работе с кейсом:

1. Сначала необходимо прочитать всю имеющуюся информацию, чтобы составить целостное представление о ситуации; не следует сразу анализировать эту информацию, желательно лишь выделить в ней данные, показавшиеся важными.
2. Требуется охарактеризовать ситуацию, определить ее сущность и отметить второстепенные элементы, а также сформулировать основную проблему и проблемы, ей подчиненные. Важно оценить все факты, касающиеся основной проблемы (не все факты, изложенные в ситуации, могут быть прямо связаны с ней), и попытаться установить взаимосвязь между приведенными данными.
3. Следует сформулировать критерий для проверки правильности предложенного решения, попытаться найти альтернативные способы решения, если такие существуют, и определить вариант, наиболее удовлетворяющий выбранному критерию.
4. В заключении необходимо разработать перечень практических мероприятий по реализации предложенного решения.
5. Для презентации решения кейса необходимо визуализировать решение (в виде электронной презентации, изображения на доске и пр.), а также оформить письменный отчет по кейсу.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Дифференцированное обучение (технология уровневой дифференциации)
2. Проектные технологии
3. Проблемное обучение

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC