

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Выборава Любовь Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.06.2021

Уникальный программный ключ:  
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего

образования «Поволжский государственный университет сервиса»

(ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Кафедра «Многофункциональная экономика и развитие территории»

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### **Б.1.В.01.03 Экономика управления персоналом организации**

Направление подготовки:

**38.04.03 «Управление персоналом»**

Направленность (профиль):

**Стратегическое управление персоналом организации**

Квалификация выпускника: **магистр**

Рабочая учебная программа по дисциплине «Экономика управления персоналом организации» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования магистратура по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 N 958 (зарегистрировано Министерством юстиции России 26.08.2020 N 59456).

Составители:

к.э.н., доцент	Т.А. Журавлева
_____	_____
(ученая степень, ученое звание)	(ФИО)

РПД обсуждена на заседании кафедры «Многофункциональная экономика и развитие территории»  
«22» 10 2021 г., протокол № 2

Заведующий кафедрой	к.э.н., доцент	Скорниченко Н.Н.
	_____	_____
	(уч.степень, уч.звание)	(ФИО)

Рабочая программа дисциплины утверждена в составе основной профессиональной образовательной программы решением Ученого совета от 29.06.2021 Протокол № 16 (с изменениями от 27.10.2021 Протокол №4).

# 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

## 1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является углубление уровня освоения обучающимися профессиональных компетенций, необходимых для решения задач профессиональной деятельности.

## 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Основание (ПС) *для профессиональных компетенций
ПК-3. Способен осваивать и применять на практике знания в сфере научной организации и нормирования труда, принципы и основы формирования системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда	ИПК-3.1. Участвует в разработке систем мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей. ИПК-3.2. Осуществляет оценку действующей системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию	<b>Знает:</b> Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала <b>Умеет:</b> Управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда; Рассчитывать бюджет в области управления персоналом; Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов структурного подразделения для формирования бюджетов <b>Владеет:</b> навыками внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	07.003 Специалист по управлению персоналом

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. Дисциплины (модули) программы магистратуры (Б.1.В.01. Профессиональный модуль).

## 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 3.1. Объем и структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 час.), их распределение по видам работ и семестрам представлено в таблице.

Виды учебных занятий и работы обучающихся	Трудоёмкость, час
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>144</b>
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в т.ч.:</b>	<b>46/ 12</b>
занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками)	18 / 4
занятия семинарского типа (семинары, практические занятия,	28 / 8

<b>Виды учебных занятий и работы обучающихся</b>	<b>Трудоемкость, час</b>
практикумы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	
<b>Самостоятельная работа всего, в т.ч.:</b>	<b>71 / 123</b>
Самоподготовка по темам (разделам) дисциплины	71 / 123
Выполнение курсового проекта /курсовой работы	- / -
<b>Контроль (часы на экзамен, зачет)</b>	<b>27 / 9</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>Экзамен</b>

Примечание: *-/- объем часов соответственно для очной, заочной форм обучения*

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

В процессе освоения дисциплины может применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В процессе освоения дисциплины обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде и электронно-библиотечным системам.

### 3.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	Обзорная лекция-консультация по изучению учебного курса	2				-
ПК-3: ИПК-3.1	<p><b>Тема 1.</b> Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией с использованием информационно-коммуникационных технологий.</p> <p>1. Целеполагание и принципы организации системы управления персоналом</p> <p>2. Функции системы управления персоналом</p> <p>3. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом</p>	3/0,5	-	4/2	14/24	Подготовка сообщений по теме/решение разноуровневых вопросов/разбор ситуаций с использованием онлайн-источников информационно-справочных систем и информационно-коммуникационных технологий
	Практическое занятие № 1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией с использованием информационно-коммуникационных технологий.					
	Самостоятельная работа. Подготовить сообщения и разобрать предлагаемые ситуации с использованием онлайн-источников информационно-справочных систем и информационно-коммуникационных технологий					
ПК-3: ИПК-3.2	<p><b>Тема 2.</b> Экономика управления персоналом: затраты, результаты, эффективность</p> <p>1. Управление затратами на персонал в организации</p> <p>2. Планирование и бюджетирование затрат в управление персоналом</p> <p>3. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом</p>	4/1	-	8/2	16/26	Разрешение разноуровневых вопросов/ подготовка сообщений по теме/разбор ситуаций
	Практическое занятие № 2. Экономика управления персоналом: затраты, результаты, эффективность					
	Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка / сообщений /выполнение заданий					
ПК-3: ИПК-3.2	<p><b>Тема 3.</b> Производительность труда, как экономический показатель управления персоналом: планирование трудовых показателей в организации</p>	3/1	-	6/1	13/24	Разрешение разноуровневых

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	<p>1. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда</p> <p>2. Процесс управлению производительностью труда</p> <p>Практическое занятие № 3. Производительность труда, как экономический показатель управления персоналом: планирование трудовых показателей в организации</p> <p>Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов</p> <p>Подготовка / сообщений / выполнение заданий</p>					вопросов/ подготовка сообщений по теме/ выполнение заданий
ПК-3: ИПК-3.1, ИПК-3.2	<p><b>Тема 4.</b> Показатели экономической эффективности управления персоналом: Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.</p> <p>1. Сущность и показатели деятельности службы управления персоналом</p> <p>2. Анализ функций, выполняемых персоналом и затраты на их осуществления</p> <p>3. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала</p> <p>Практическое занятие № 4. Показатели экономической эффективности управления персоналом: Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.</p> <p>Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов</p> <p>Подготовка сообщений к семинарским занятиям / разрешение разноуровневых вопросов по теме</p>	4/1	-	6/2	16//26	Разрешение разноуровневых вопросов/ подготовка сообщений по теме
ПК-3: ИПК-3.1, ИПК-3.2	<p><b>Тема 5.</b> Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p> <p>1. Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков</p> <p>2. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации</p> <p>3. Управление текучестью персонала организации</p> <p>Практическое занятие № 5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p>	4/0,5	-	4/1	12/23	Разрешение разноуровневых вопросов/ подготовка сообщений по теме / Тестирование по темам лекционных занятий

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельна я работа, час	
		Лекции, час	Лабораторны е работы, час	Практически е занятия, час		
	Самостоятельная работа Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка сообщений к семинарским занятиям / разрешение разноуровневых вопросов по теме					
	<b>ИТОГО</b>	<b>18/4</b>	<b>-</b>	<b>28/8</b>	<b>71/123</b>	

Примечание: -/- объем часов соответственно для очной, заочной форм обучения

## **4.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **4.1. Общие методические рекомендации по освоению дисциплины, образовательные технологии**

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплины в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- балльно-рейтинговая технология оценивания;
- электронное обучение;
- проблемное обучение;
- разбор конкретных ситуаций;
- информационные технологии: BigBlueButton, Zoom;
- электронные ресурсы Google, Mail, Яндекс

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

### **4.2.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях лекционного типа**

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала.

Лекционные занятия проводятся в поточной аудитории с применением мультимедийного проектора в виде учебной презентации или в ЭИОС университета.

В ходе лекционных занятий рекомендуется конспектирование учебного материала. Возможно ведение конспекта лекций в виде интеллект-карт.

Отдельные темы предлагаются для самостоятельного изучения (конспектируются).

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

### **4.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на практических занятиях семинарского типа**

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и



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

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий по рейтинговой системе, согласно технологической карте дисциплины.

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: решение ситуаций и заданий при изучении тем 1-3,7..

#### **4.4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся**

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа студентов включает:

1. Изучение учебной литературы по курсу.

2. Решение практических ситуаций и задач

Подготовка сообщений

3. Работу с ресурсами Интернет

4. Решение практических ситуаций в виде ситуаций, кейсов, заданий, разрешения разноуровневых вопросов.

5. Изучение практических материалов деятельности по конкретным предприятиям.

6. Подготовку к тестированию по темам курса

7. Подготовку к промежуточной аттестации по курсу.....

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы.

Для обучающихся по заочной форме обучения самостоятельная работа является основным видом учебной деятельности.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный учебный курс, созданный в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/>

## **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

Вся литература, включенная в данный перечень, представлена в виде электронных ресурсов в электронной библиотеке университета (ЭБС). Литература, используемая в печатном виде, представлена в научной библиотеке университета в объеме не менее 0,25 экземпляров на одного обучающегося.

#### ***Основная литература***

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие для студентов вузов по направлению 38.04.02 "Менеджмент" / М. И. Бухалков. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 191 с. - (Высшее образование - Магистратура). - URL: <https://znanium.com/read?id=335852> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-102145-3. - Текст : электронный.
2. Оценка персонала в организации : учеб. пособие для вузов по направлению 38.04.01 "Экономика" квалификация (степень) "магистр" / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева. - 2-е изд., испр. и доп. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 171 с. - (Высшее образование - Магистратура). - Глоссарий. - Прил. - URL: <https://znanium.com/read?id=352122> (дата обращения: 15.12.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-015986-7. - 978-5-16-108377-2. - Текст : электронный.

#### ***Дополнительная литература***

3. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учеб. для вузов по направлениям подгот. 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / М. И. Бухалков. - 2-е изд. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 399 с. : табл. - (Высшее образование). - URL: <https://znanium.com/read?id=373196> (дата обращения: 28.01.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-003112-5. - Текст : электронный.
4. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учеб. для вузов по направлению 38.03.03 "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 427 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - URL: <https://znanium.com/read?id=327867> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-105970-8. - Текст : электронный.
5. Управление персоналом организации : учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин [и др.] ; Гос. ун-т упр. ; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 4-е, доп. и перераб. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 695 с. : ил. - (Высшее образование). - URL: <https://znanium.com/read?id=358348> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-100653-5. - Текст : электронный.

### **5.2 Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, интернет-ресурсы**

1. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 - . - URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 09.02.2021). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
2. ГАРАНТ.RU : информ. – правовой портал : [сайт] / ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС». – Москва, 1990 - . - URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 09.02.2021). - Текст : электронный.
3. КонсультантПлюс : справочная правовая система : сайт / ЗАО «КонсультантПлюс». – Москва, 1992 - . - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.02.2021). - Текст : электронный.
4. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса : сайт / ФГБОУ ВО «ПВГУС». – Тольятти, 2010 - . - URL. : <http://elib.tolgas.ru> (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
5. Электронно-библиотечная система Znanium.com : сайт / ООО "ЗНАНИУМ". – Москва, 2011 - . - URL: <https://znanium.com/> (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
6. Электронно-библиотечная система Лань : сайт / ООО "ЭБС ЛАНЬ". - Москва, 2011 - . - URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

### 5.3. Программное обеспечение

Информационное обеспечение учебного процесса по дисциплине осуществляется с использованием следующего программного обеспечения (лицензионного и свободно распространяемого), в том числе отечественного производства.

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1	Microsoft Windows 7	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
2	Microsoft Office Professional Plus	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
3	Консультант Плюс	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
4	СДО MOODLE	из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (лицензионный договор)
5		из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (свободно распространяемое)

## **6. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

**Занятия лекционного типа.** Учебные аудитории для занятий лекционного типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентации по темам лекций), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

**Занятия семинарского типа.** Учебные аудитории для занятий семинарского типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

**Промежуточная аттестация.** Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета и/или учебные аудитории, укомплектованные мебелью и техническими средствами обучения.

**Самостоятельная работа.** Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся используются:

компьютерные классы университета;

библиотека (медиазал), имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет.

**Электронная информационно-образовательная среда университета (ЭИОС).** Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) <http://sdo.tolgas.ru/> из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне ее.

ЭИОС университета обеспечивает:

доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации образовательной программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС дополнительно обеспечивает:

фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательной программы;

проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети "Интернет".

## **7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ**

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## 8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 8.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

#### Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности результатов обучения

Форма проведения промежуточной аттестации	Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
	Уровневая шкала оценки компетенций	100 балльная шкала, %	100 балльная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
Экзамен	допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	
	пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	
			70-85,9	«хорошо» / 4	
	повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии с набранными за семестр баллами (по накопительному рейтингу). Студентам, набравшим в ходе текущего контроля успеваемости по дисциплине от 61 до 100 баллов и выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

**Результат обучения считается сформированным (повышенный уровень),** если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует повышенному уровню сформированности результатов обучения.

**Результат обучения считается сформированным (пороговый уровень),** если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует пороговому уровню сформированности результатов обучения.

**Результат обучения считается несформированным**, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует допороговому уровню.

**Формы и критерии текущего контроля успеваемости  
(технологическая карта для студентов ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)**

<b>Формы текущего контроля</b>	<b>Количество контрольных точек</b>	<b>Количество баллов за 1 контр.точку</b>	<b>Макс. возм. кол-во баллов</b>
Доклад/сообщение	8	2	16
Ситуации/задания	8	2	16
Тестирование по темам лекционных занятий	5	10	50
Творческий рейтинг (участие в конференциях, олимпиадах и т.п.)	1	18	18
		<b>Итого по дисциплине</b>	<b>100 баллов</b>

**Формы и критерии текущего контроля успеваемости  
(технологическая карта для студентов ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)**

<b>Формы текущего контроля</b>	<b>Количество контрольных точек</b>	<b>Количество баллов за 1 контр.точку</b>	<b>Макс. возм. кол-во баллов</b>
Доклад/сообщение /ситуации/задания	5	10	50
Тестирование по темам лекционных занятий	5	10	50
			<b>100 баллов</b>

## **8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

### **Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям**

*Примерные темы вопросов и сообщений для выступления на практических (семинарских) занятиях*

**Практическое занятие 1.** Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией с использованием информационно-коммуникационных технологий.

**Ответьте на вопросы:**

1. Дайте характеристику дереву целей системы управления персоналом организации.
2. Назовите и охарактеризуйте подсистемы системы управления персоналом организации.
3. Дайте определение и приведите примеры общих и конкретных функций управления персоналом.
4. Назовите элементы процесса труда производственного и управленческого персонала.
5. Охарактеризуйте элементы производственной системы организации.
6. Охарактеризуйте элементы системы управления организации.
7. Охарактеризуйте взаимосвязи между элементами производственной системы и между элементами системы управления организации.

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Функционально-целевая модель системы управления персоналом организации
2. Организационное проектирование систем управления
3. Подсистемы комплексной подсистемы управления научно-технической деятельностью организации.
4. Подсистемы комплексной подсистемы управления производственной деятельностью организации.
5. Подсистемы комплексной подсистемы управления экономической деятельностью организации.

**Практическое занятие 2.** Экономика управления персоналом: затраты, результаты, эффективность

**Ответьте на вопросы:**

1. В чем заключается сущность расходов на рабочую силу
2. Назовите показатели, используемые при планировании и бюджетировании затрат на рабочую силу
3. Какова структура расходов на рабочую силу
4. Назовите показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу
5. Перечислите основные признаки классификации затрат на рабочую силу
6. В чем состоит сущность первоначальных издержек на рабочую силу
7. Какие затраты на рабочую силу включаются в состав себестоимости
8. Как осуществляется оценка окупаемости средств на рабочую силу
9. От чего зависит скорость окупаемости затраченных средств на рабочую силу
10. Какие показатели применяются при обосновании целесообразности вложения средств в рабочую силу?
11. Каким образом регулируются расходы на заработную плату

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Затраты на рабочую силу по фазам процесса воспроизводства
2. Направления анализа окупаемости расходов на рабочую силу.



3. Факторы влияющие на величину затрат на рабочую силу
4. Методы снижения расходов на рабочую силу
5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.
6. Использование экспертного метода при оценке эффективности деятельности службы управления персоналом

**Практическое занятие 3.** Производительность труда, как экономический показатель управления персоналом: планирование трудовых показателей в организации

**Ответьте на вопросы:**

1. Что такое производительность труда? Каковы ее основные характеристики?
2. Какие подходы используются для оценки показателя производительности труда?
3. Охарактеризуйте цель, задачи и методы управления производительностью труда.
4. В чем заключается специфика процесса управления производительностью труда. Каковы его основные области
5. В чем заключаются факторы и резервы роста производительности труда. Чем отличаются факторы повышения производительности труда и резервы роста производительности труда
6. В чем заключается управление производительностью труда. Каковы принципы управления производительностью труда
7. Раскройте содержание этапов планирования затрат на персонал.
8. Алгоритм механизма планирования затрат на персонал.

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Практические подходы к управлению производительностью труда.
2. Современные проблемы производительности труда в России.
3. Ключевые характеристики организаций с высокой производительностью труда
4. Критерии выбора между натуральными, стоимостными и трудовыми измерителями производительности труда.
5. Примеры отраслевых показателей производительности труда.

**Практическое занятие 4.** Показатели экономической эффективности управления персоналом: Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.

**Ответьте на вопросы:**

1. Что такое эффективность труда? Каковы подходы к оценке экономической эффективности труда?
2. В чем заключаются анализ эффективности труда и анализ факторов эффективности труда?
3. Приведите систему показателей, характеризующих элементы производственной системы организации.
4. Приведите систему показателей, характеризующих элементы системы управления организации.
5. Охарактеризуйте комплекс показателей, отражающих последствия проведения программ повышения эффективности труда.
6. Охарактеризуйте процессы разработки, планирования и реализации мер по повышению эффективности труда
7. Раскройте сущность функционально-стоимостного анализа как универсального метода, объединяющего различные методы исследования функций управленческих работников: сущность, этапы

8. Охарактеризуйте содержание стадий и этапов организационного проектирования системы управления персоналом организацией.

9. Охарактеризуйте систему показателей построения системы управления персоналом организации.

10. Раскройте сущность важнейших показателей построения системы управления персоналом организации

11. Примеры ключевых показателей эффективности (KW) функциональных подсистем системы управления персоналом.

12. Примеры оценки эффективности службы управления персоналом организации как центра финансовой ответственности (прибыли).

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Методика Д. Кирклатрика по оценке эффективности обучения персонала. Приведите примеры оценки по этой методике.

2. Методика компании «Хониуэлл» по оценке эффективности обучения персонала. Приведите примеры оценки по этой методике.

3. Метод HR-бенчмаркинга. Приведите примеры использования данного метода оценки деятельности службы управления персоналом.

4. Метод KPI в оценке деятельности службы управления персоналом

5. Метод управления по целям (MBO). Приведите примеры использования данного метода оценки деятельности службы управления персоналом

6. Модель KM в оценке деятельности службы управления персоналом

**Практическое занятие 5.** Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации

**Ответьте на вопросы:**

1. Что такое кадровые риски. Приведите классификацию кадровых рисков и охарактеризуйте факторы, оказывающие влияние на их возникновение.

2. Охарактеризуйте методы управления кадровыми рисками.

3. Что понимается под текучестью персонала. Охарактеризуйте стадии текучести персонала

4. Охарактеризуйте основные негативные и позитивные последствия текучести персонала организации.

5. В чем состоит процедура управления текучестью персонала

6. Назовите показатели экономической оценки текучести персонала.

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Показатели качества функций управления

2. Показатели степени удовлетворенности работников

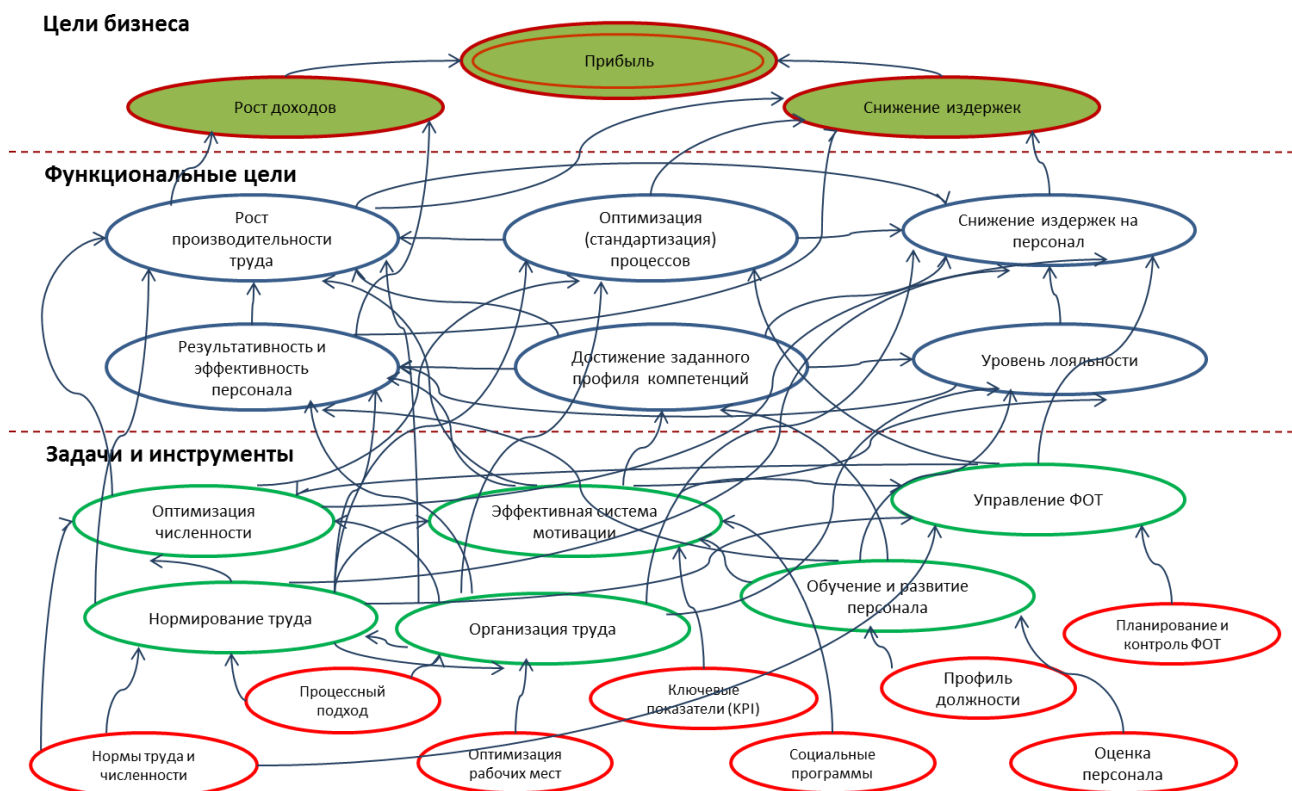
3. Эффективность труда руководителей и специалистов подразделений управления организацией с учетом возникновения кадровых рисков

***Примерные варианты деловых игр, ситуаций, заданий***

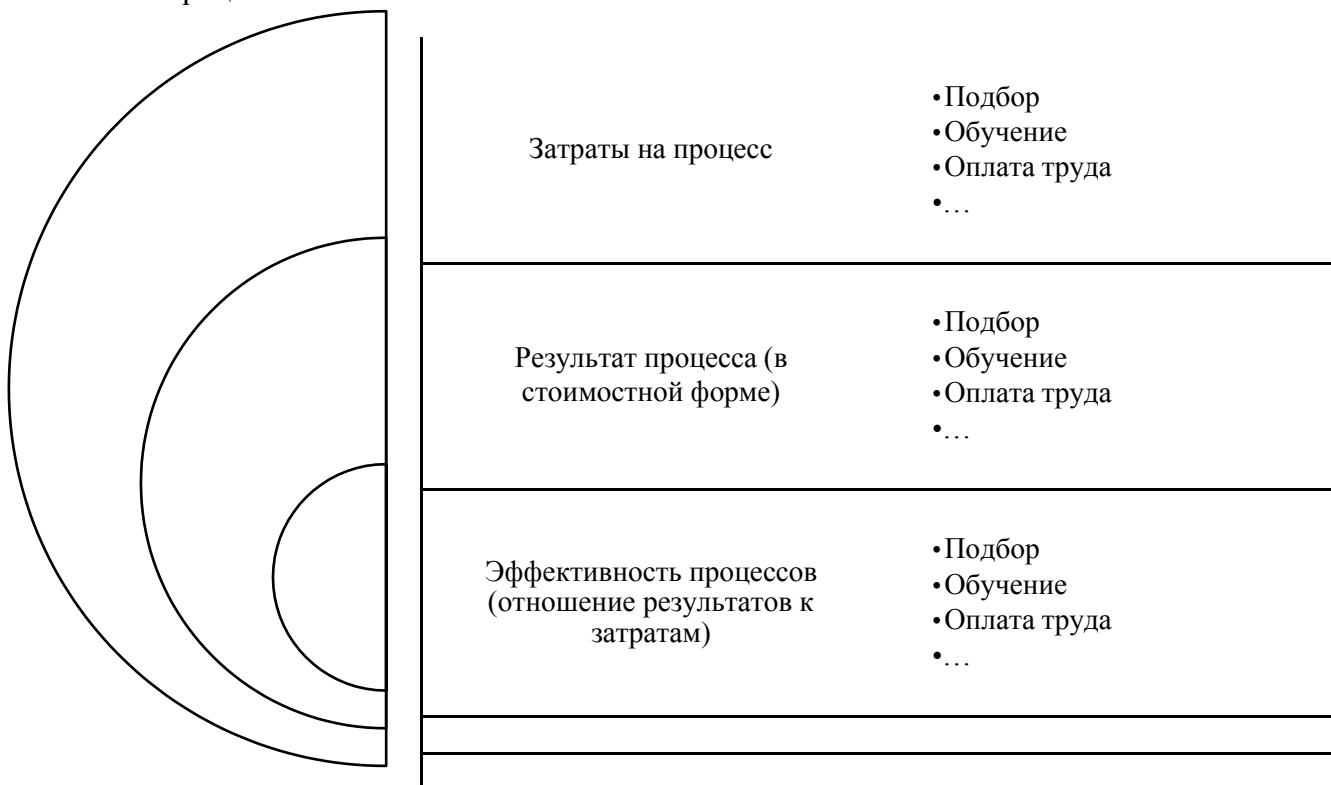
Задание 1: Дайте характеристику по Ключевым процессам управления персоналом, представленным на схеме



Задание 2: Рассмотрите Стратегический подход к управлению персоналом с точки зрения бизнеса



**Задание 3:** Охарактеризуйте экономику управления персоналом с позиции экономики процессов



**Задание 4:** Приведите пример по ниже приведенной схеме

**Ключевые понятия и критерии планирования затрат на оплату труда**

<p><b>Контроль (ограничение) количества составляемых бюджетов</b> Необходимо оценить, сколько бюджетов требуется и как часто их нужно составлять и пересматривать в целях сокращения объема обрабатываемых данных</p>
<p><b>Стандартизация методов составления бюджета в рамках всей компании</b> Систематическое применение в рамках всей компании согласованных методов создает несколько преимуществ: сокращение количества ошибок, уменьшение числа исправлений, облегчение процессов автоматизации и представления бюджета, сокращение необходимых</p>
<p><b>Интеграция методики составления бюджета ФОТ с другими системами управления финансами и персон:</b> Такой подход позволяет сократить сопровождение избыточных данных и уменьшить степень несогласованности между параллельными системами, облегчает обмен информацией между соответствующими подразделениями</p>
<p><b>Обучение разработчиков бюджета методике его составления</b> Это поможет обеспечить полноценное и надлежащее применение методики составления бюджета.</p>
<p><b>Быстрое и точное предоставление информации в удобном виде</b> Это закладывает основу для облегченного и упрощенного принятия тактических и стратегических решений, что сокращает сроки составления бюджета</p>
<p><b>Связь планирования ФОТ и разработки бюджета с корпоративной стратегией</b> Основной фактор, если компании предстоит оценить продвижение в направлении общей корпоративной стратегии. Это дает руководителям всех уровней ясное понимание стратегических целей, создает более тесную координацию действий между подразделениями</p>
<p><b>Применение высококачественных каналов связи</b> Использование электронной почты, внутрикорпоративной сети для разъяснения своих целей, обмена документацией и организации</p>
<p><b>Выбор правильной методики</b> Правильная методика облегчает подготовку бюджета ФОТ, а также организацию оборота и анализа корпоративной документации</p>

**Задание 5:** Проведите анализ труда и ФОТ согласно примеру

**Пример. Анализ труда и ФОТ**

Наименование показателя	Ед. изм.	Факт 2020	Факт 2021	Δ, % (2021к 2020)
Объем производства	шт.	200 000	220 000	<b>10%</b>
	руб.	100 000 000	121 000 000	<b>21%</b>
Прибыль	руб.	10 000 000	12 000 000	<b>20%</b>
Рентабельность	%	10,0%	9,9%	<b>-1,0%</b>
Численность рабочих (ОПП)	чел.	100	105	<b>5%</b>
Численность АУП и прочих служащих	чел.	20	25	<b>25%</b>
Общие издержки на персонал (ФОТ)	руб.	28 800 000	35 640 000	<b>23,8%</b>
Фонд оплаты труда ОПП	руб.	18 000 000	20 790 000	<b>15,5%</b>
Фонд оплаты труда АУП	руб.	10 800 000	14 850 000	<b>37,5%</b>
Доля общего ФОТ в объеме реализованной продукции	%	28,8%	29,5%	<b>2,3%</b>
Доля ФОТ ОПП в объеме реализованной продукции	%	18,0%	17,2%	<b>-4,5%</b>
Доля ФОТ АУП в объеме реализованной продукции	%	10,8%	12,3	<b>13,6%</b>
Издержки на одного работника	руб. /чел.	240 000	274 154	<b>14,2%</b>
Выработка на одного работающего (производительность труда)	шт./чел.	1 667	1 692	<b>1,5%</b>
Выработка на одного рабочего (производительность труда)	шт./чел.	2 000	2 095	<b>4,8%</b>
Общий фонд рабочего времени	чел.- ч/год	215 000	234 000	<b>8,8%</b>
Трудоемкость единицы продукции	чел.-ч/ шт.	1,08	1,06	<b>-1,1%</b>
Продуктивность персонала	руб./руб.	3,5	3,4	<b>-2,2%</b>
Рентабельность персонала	%	34,7	33,7%	<b>-3,0%</b>
Коэффициент опережения			0,82	
Коэффициент эластичности			15,8	

**Задание 6:** Проанализируйте предлагаемую методику по эффективности обучения персонала, согласно представленным ее характеристикам

Модель Кирпатрика-Филлипса.

Азбука оценки эффективности обучения: Дональд Киркпатрик.

В 1959 году Дональд представил свою четырехуровневую модель, которая и сегодня является основой оценки эффективности обучения

Уровень 1 –Реакция (Reaction) –собираем обратную связь

Уровень 2 –Знания (Learning) –измеряем остаточные знания

Уровень 3 –Поведение (Behavior) –ищем поведенческие индикаторы

Уровень 4 –Результаты (Results) –фиксируем результат Оценка эффективности обучения на основе модели Киркпатрика-Филлипса

Критериальные	Частные
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модель CIRP (Стаффлбим)</li> <li>• Модель CIRO (Вортен, Сандерс)</li> <li>• Модель IPO (Бушнелл)</li> <li>• Модель TVS (Фиценс)</li> <li>• Модель Ветлужских</li> <li>• Модель Магура-Курбатова</li> <li>• Субъектно-ориентированный подход</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модель изменения балансовой стоимости</li> <li>• Подход Скривена</li> </ul>
Целевые	Неспециализированные
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модель Киркпатрика-Филлипса</li> <li>• Модель Аарона</li> <li>• Подход Тайлера</li> <li>• Модель Бринкерхоффа</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аттестация персонала</li> <li>• Обзоры удовлетворенности сотрудников</li> <li>• Репутация HR/T&amp;D</li> <li>• HR аудит</li> <li>• Управление по целям и Balanced Scorecard в HR/T&amp;D</li> <li>• Внутренний мониторинг затрат</li> <li>• Внешний мониторинг затрат</li> </ul>

Суть метода: оценка обучения по пяти уровням и установление причинно-следственных связей между ними.

<b>1. Реакция</b>	Измерение удовлетворенности участников программой обучения
<b>2. Изучение</b>	Измерение прироста знаний и умений
<b>3. Поведение</b>	Измерение уровня использования полученных знаний в работе
<b>4. Результаты работы</b>	Измерение влияния обучения на различные аспекты деятельности компании
<b>5. Окупаемость инвестиций (ROI)</b>	Измерение денежной выгоды от программы обучения

#### Темы для самостоятельного изучения:

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
2. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством .
3. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.
4. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
5. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
6. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.
7. Система регулирования социально-трудовых отношений.
8. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
9. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
10. Планирование численности работников организации.
11. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования.
12. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально-трудовые отношения.
13. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях.
14. Управление персоналом: уровни, направления и методы.

15. Анализ организации оплаты труда на предприятии.
16. Проектирование систем оплаты труда в организации.
17. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
18. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
19. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.
20. Отношение к персоналу в новых экономических условиях.
21. Методика Д. Кирклатрика по оценке эффективности обучения персонала
22. Методика компании «Хониуэлл» по оценке эффективности обучения персонала
23. Ключевые показатели эффективности (KW) функциональных подсистем системы управления персоналом.
24. Модель КМ в оценке деятельности службы управления персоналом
25. Показатели экономической оценки текучести персонала

***Самостоятельное изучение литературы, подготовка к промежуточной аттестации (прохождение теста самопроверки)***

Тест для самопроверки по дисциплине размещен в электронной информационно-образовательной среде университета <http://sdo.tolgas.ru/> в свободном для студентов доступе. Студенты могут пройти тест самопроверки в ходе подготовки к промежуточной аттестации (дифференцированный зачет). Фонд тестовых заданий для самопроверки включает 30 заданий. Время тестирования 10 мин. Количество попыток - 3. Количество заданий в попытке - 10.

**8.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ по дисциплине**

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: **экзамен** (по результатам накопительного рейтинга или в форме компьютерного тестирования). Устно-письменная форма по билетам предполагается, как правило, для сдачи академической задолженности

**Перечень вопросов и заданий для подготовки к экзамену (ПК-3: ИПК-3.1., ИПК-3.2.)**

**Вопросы к экзамену**

1. Подсистемы системы управления персоналом организации.
2. Общие и конкретные функции управления персоналом.
3. Элементы процесса труда производственного и управленческого персонала.
4. Элементы производственной системы организации.
5. Элементы системы управления организации.
6. Взаимосвязи между элементами производственной системы и между элементами системы управления организации.
7. Система показателей, характеризующих элементы производственной системы организации.
8. Система показателей, характеризующих элементы системы управления организации.
9. Функционально-целевая модель системы управления персоналом организации
10. Организационное проектирование систем управления
11. Подсистемы комплексной подсистемы управления научно-технической деятельностью организации.
12. Подсистемы комплексной подсистемы управления производственной деятельностью организации.
13. Подсистемы комплексной подсистемы управления экономической деятельностью организации.

14. Стадии и этапы организационного проектирования системы управления персоналом организацией.
15. Сущность расходов на рабочую силу
16. Показатели, используемые при планировании затрат на рабочую силу.
17. Структура расходов на рабочую силу
18. Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу.
19. Основные признаки классификации затрат на рабочую силу.
20. Затраты на рабочую силу выделяемые по фазам процесса воспроизводства
21. Сущность первоначальных издержек на рабочую силу
22. Специфика организации учета затрат на рабочую силу в современных условиях
23. Дополнительные затраты на рабочую силу.
24. Затраты на рабочую силу включаемые в состав себестоимости
25. Окупаемость средств на рабочую силу
26. Факторы влияющие на величину затрат на рабочую силу
27. Этапы планирования затрат на персонал.
28. Регулирование расходов на заработную плату
29. Методы снижения расходов на рабочую силу.
30. Основные подходы к управлению производительностью труда
31. Ключевые характеристики организаций с высокой производительностью труда.
32. Критерии выбора между натуральными, стоимостными и трудовыми измерителями производительности труда.
33. Подходы, используемые для оценки показателя производительности труда
34. Эффективность труда. Подходы к оценке экономической эффективности труда
35. Факторы и резервы роста производительности труда
36. Управление производительностью труда. Принципы управления производительностью труда
37. Цель, задачи и методы управления производительностью труда.
38. Сущность функционально-стоимостного анализа как универсального метода, объединяющего различные методы исследования функций управленческих работников.
39. Этапы ФСА
40. Метод КР1 в оценке деятельности службы управления персоналом

### **Примерный тест для итогового тестирования (ПК-3: ИПК-1.1; ИПК-1.3)**

1. В состав основных категорий управления персоналом организации входят такие элементы как
  - :системы управления
  - :организационная культура
  - :объекты и субъекты управления
  - :функции менеджмента
2. Согласно теории управления персоналом к примерам формальной коммуникации можно отнести
  - :отчет о проведении мероприятия
  - :приказ о внутреннем распорядке
  - :слухи
  - :общение на корпоративном мероприятии
3. Основным принципом измерения эффективности управления персоналом является ...
  - :принцип взаимосвязи оценки эффективности с жизненным циклом продукции предприятия
  - :принцип оценки по нескольким критериям оптимальности
  - :принцип взаимосвязи цепи и конечного результата деятельности



-: принцип, основанный на выборе целей, направленных на обеспечение устойчивости рыночных позиций бизнес-субъекта

4. Согласно теории управления персоналом к элементам среды непосредственного окружения организации относятся

- : культурная среда
- : природная среда
- : поставщики всех видов ресурсов
- : сама организация как хозяйствующий субъект

5. С точки зрения теории управления персоналом главная цепь системы управления персоналом заключается в

- : обеспечении организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие
- : осуществлении взаимосвязи между системой управления персоналом и требованиями производства
- : анализе трудовых процессов и качества жизни
- : оптимизации соотношения численности работников и производственной системы

6. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является планирование

- : психологическое
- : социальное
- : технико-экономическое
- : распорядительного воздействия

7. В теории управления персоналом деятельность по регламентированию компетентности и ответственности подразделений организации осуществляется с помощью \_\_\_\_\_ методов управления

- : социально-психологических
- : организационно-распорядительных
- : инновационных
- : экономических

8. Основная закономерность управления персоналом - это закономерность

- : крупных затрат ресурсов для эффективного менеджмента
- : установления рациональных связей между управляющей и управляемой системами
- : убывающей доходности
- : сочетания государственного регулирования экономики с хозяйственной независимостью предприятий

9. В теории управления персоналом термин «объект контроля» наиболее полно отражает совокупность понятий

- : управляющая и управляемая подсистемы организации
- : персонал, процессы, ресурсы, структура организации
- : внутренняя и внешняя среда организации
- : предприятия, организации

10. Неявные затраты – это

- : затраты, изменяющиеся с изменением объемов производства
- : бухгалтерские затраты
- : стоимость ресурсов, принадлежащих собственнику, включая нормальную прибыль
- : условно-переменные затраты

11. Практическая значимость деления затрат на постоянные и переменные заключается в

- : возможности получать маржинальную прибыль
- : возможности быстрее окупать затраты
- : управлении затратами и максимизации прибыли
- : упрощении учета

12. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является

- : технико-экономическое обоснование

- :экономическое стимулирование
- :технико-экономический анализ
- :технико-экономическое планирование
- :финансирование

13. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить

- :основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков
- :затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг
- :возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом
- :формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов

14. К методам обследования системы управления персоналом относятся

- :функционально-стоимостной анализ
- :корреляционный и регрессионный анализы
- :структуризации целей
- :активное наблюдение рабочего дня
- :изучение документов

15. К методам анализа системы управления персоналом относятся

- :самообследование
- :нормативный
- :балансовый
- :изучение документов
- :контрольных вопросов

16. Методы обоснования системы управления персоналом включают в себя следующие

- :нормативный
- :материальное и моральное стимулирование
- :расчет количественных и качественных показателей оценки экономической эффективности предлагаемых вариантов
- :обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления
- :функционально-стоимостной анализ

17. Общим методом анализа для построения системы управления персоналом организации является

- :корреляционный и регрессионный
- :морфологический
- :экономический
- :системный
- :функционально-стоимостной

18. К задачам, решаемым в рамках организации труда персонала относятся

- :управление мотивацией трудового поведения
- :изучение затрат рабочего времени и содержания труда работников
- :введение в должность и адаптация новых работников
- :делегирование полномочий
- :разделение труда

19. Процесс материального производства представляет собой единство трех факторов

- :процесс труда, результаты труда, трудящийся
- :труд, предметы труда, трудящийся
- :средства труда, трудовые отношения, результаты труда
- :труд, предметы труда, орудия труда
- :труд, орудия труда, средства производства

20. Одна из задач научной организации труда состоит в создании условий для целесообразного использования техники, материалов и сырья, что обеспечивает

рациональное использование живого и овеществленного труда на производство единицы продукции. Это задача

- :организационная
- :экономическая
- :психофизиологическая
- :технологическая
- :политическая

21. Наиболее полному определению понятия "нормирование" соответствует

- :создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться наиболее быстро
- :создание в организации наиболее благоприятных психологических условий труда
- :создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться наиболее качественно
- :проектирование и создание в организации таких условий, при которых конкретная работа будет выполняться наиболее производительно
- :создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться согласно плану

22. Высвобождение персонала – это

- :доведение до сотрудников сообщения об увольнении
- :вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
- :вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия
- :прекращение трудового договора между администрацией (работодателем) и сотрудником

23. Условное высвобождение персонала – это

- :вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
- :доведение до сотрудников сообщения об увольнении
- :экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и т.п.
- :вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия
- :прекращение трудового договора между администрацией (работодателем) и сотрудником

24. Сокращение числа занятых – это

- :вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
- :увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав
- :доведение до сотрудников сообщения об увольнении
- :экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и т.п.

25. Увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав - это

- :сокращение числа занятых
- :условное высвобождение персонала
- :высвобождение персонала
- :увольнение персонала

26. Экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени – это

- :высвобождение персонала
- :увольнение персонала
- :сокращение числа занятых
- :условное высвобождение персонала

27. Оценка результатов труда – это

- :функция по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы
- :процесс систематического исследования работы по определению наиболее существенных ее характеристик, а также требований к исполнителям данной работы
- :функция по управлению персоналом, предназначенная для установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
- :функция по управлению персоналом, направленная на получение информации о требованиях, нагрузке и содержании работы на рабочем месте
- :функция по управлению персоналом, направленная на анализ данных о содержании конкретной работы (обязанностях, правах, ответственности) и ее параметрах

28. Оценка результатов труда рабочих

- :выражается через итоги производственно-хозяйственной деятельности организации
- :выражается через производительность работы машин и оборудования
- :выражается в количестве произведенной продукции
- :выражается в количестве произведенной продукции и ее качестве
- :характеризуется степенью достижения цели управления и производства при наименьших затратах

29. Результат труда специалистов определяется

- :оперативностью работы
- :исходя из объема, полноты, качества, своевременности закрепленных за ними должностных обязанностей
- :исходя из количества произведенной продукции
- :характеризуется степенью достижения цели управления и производства при наименьших затратах
- :интенсивностью труда

30. Перечень показателей оценки результатов труда руководителя организации составляют

- :динамика объемов производства
- :прибыль
- :коэффициент текучести по категориям персонала и подразделениям
- :оборот капитала
- :доля на рынке

Полный фон оценочных средств для проведения промежуточной аттестации<sup>1</sup> размещен в банке вопросов электронного учебного курса дисциплины в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/>, а также хранится в бумажном и (или) электронном виде на кафедре-разработчике.

<sup>1</sup> Полный комплект тестовых заданий разрабатывается в формате, необходимом для конвертации в Moodle, утверждается на заседании кафедры и хранится в бумажном или электронном виде на кафедре.