

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

**Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления
персоналом**
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 8

Часов по учебному плану (УП) – 288

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) –

(очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах

очно-заочная форма обучения: зачет 2 семестр, курсовая работа

3 семестр, экзамен 3 семестр

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	2	3	Итого
Число недель в семестре	15	15	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т. ч. в форме ПП	30	45	75
– лекции	15	15	30
– практические (семинарские)	15	30	45
– лабораторные	–	–	–
Самостоятельная работа	69	108	177
Зачет	9	0	9
Экзамен	0	27	27
Итого	108	180	288

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958.

Программу составил:

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
«Управление персоналом» КрИЖТ ИрГУПС

А.А. Малахова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование совокупности теоретических знаний и практических навыков, необходимых для обеспечения социально-экономической эффективности управления персоналом
1.2 Задачи дисциплины	
1	углубленное понимание студентами взаимосвязи между выбором стратегии организации, её выполнением и результативностью, социально-экономической эффективностью деятельности организации;
2	изучение системы кадровых показателей, методики анализа кадрового потенциала организации;
3	формирование знаний, навыков и умений, необходимых для профессиональной деятельности в сфере управления персоналом для обеспечения высокого уровня его (управления) социально-экономической эффективности.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Изучение дисциплины «Социально-экономическая эффективность управления персоналом» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении общественных и экономических дисциплин в рамках основной профессиональной образовательной программы бакалавриата, а также знаний в области управления персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как последующие	
1	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
2	Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа
3	Б2.О.03(П) Производственная - аналитическая практика
4	Б2.О.05(Пд) Производственная - преддипломная практика
5	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
6	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные проблемы управления персоналом в организации; – взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; – виды стратегий управления человеческими ресурсами. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить оценку социально-экономической эффективности управления персоналом; – проводить анализ системы стратегического управления персоналом организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – подходами к построению организационных структур на основе стратегии управления персоналом; – приемами повышения социально-экономической эффективности организации за счет реализации стратегии управления человеческими ресурсами
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере	

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы стратегического управления и, в частности, стратегического кадрового менеджмента; - технологии стратегического управления персоналом; - методы расчёта социально-экономической эффективности управленческих решений <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать информацию для подготовки, принятия и реализации стратегических управленческих решений; - определять методы решения экономических задач в зависимости от характеристик управленческой ситуации - планировать кадровые показатели; - рассчитывать значения показателей социально-экономической эффективности управленческих решений <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологией стратегического управления персоналом; - навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления персоналом; - методами принятия решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем. - методами расчёта социально-экономическую эффективность управленческих решений.
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений	

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ						
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма			Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр		СР
	Раздел 1. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой					
1.1	Введение в дисциплину. Место и значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.	2	2	2	10	ОПК-2.1
1.2	Социально-экономические цели, задачи и критерии оценки создания, функционирования и развития системы управления персоналом.	2	2	2	10	ОПК-2.2
	Раздел 2. Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом организации					
2.1	Экономические основы управления персоналом.	2	2	2	10	ОПК-2.1
2.2	Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией.	2	4	4	16	ОПК-3.1
2.3	Соотношение понятий рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал.	2	2	2	10	ОПК-2.2
2.4	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.	2	3	3	13	ОПК-3.1
	Раздел 3. Аналитический инструментальный обеспечения социально-экономической эффективности системы управления персоналом					
3.1	Планирование кадровых показателей организации.	3	4	8	20	ОПК-2.1
3.2	Применение комплексного управленческого анализа для решения задач управления персоналом.	3	2	4	20	ОПК-2.2
3.3	Анализ кадровых показателей организации.	3	4	8	20	ОПК-2.2
	Раздел 4. Оценка социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию					

4.1	Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации.	3	2	4	20	ОПК-3.2
4.2	Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.	3	3	6	28	ОПК-3.2

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Епишкин, И. А.	Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие. [Электронный ресурс]. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019	100% онлайн
6.1.1.2	Епишкин, И. А.	Стратегическое управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие. [Электронный ресурс]. – https://znanium.com/catalog/product/1896548	Москва : РУТ (МИИТ), 2018	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Бакирова, Г. Х.	Психология эффективного стратегического управления персоналом. [Электронный ресурс]. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684989	Москва : Юнити, 2017	100% онлайн
6.1.2.2	Кибанов, А.Я. Дуракова, И.Б.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие. [Электронный ресурс]. – https://znanium.com/catalog/product/1067540	Москва : ИНФРА-М, 2020	100% онлайн

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Малахова А.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% online

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003. – URL:
-------	-----------------------------------------------------------------------------------

	http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.1	Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/
6.2.1	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.1	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ»: электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.1	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.1	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.1	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.1	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irgups.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.1	http://www.management.com.ua/notes/top25-ceo-sites.html Топ-25 сайтов для руководителя
6.2.2	тренинг-класс [Электронный ресурс]: портал консалтингового агентства. – Режим доступа: https://master-class.spb.ru/articles/ / – Загл. с экрана
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не требуется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
Не требуется	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп.1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр.2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал; – компьютерный класс А-414.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 96 часов по очно-заочной форме обучения, по заочной 118 часов. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и выполняет кейс-study и домашние задания. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к заданиям, выполненным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p>
Курсовая работа	<p>Представляет собой форму отчетности по самостоятельной работе студента и содержит систематизированные сведения по определенной теме выводы по заданной в курсовой</p>

	<p>работе теме. Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала. Проведение требуемых расчетов по материалам объекта исследования (предприятия, региона); формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной задачи. Курсовая работа должна быть выполнена обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2017.</p>
Зачет	<p>Зачет – средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>
Экзамен	<p>Экзамен – средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Подготовка к экзаменам фактически должна проводиться на протяжении всего семестра. Время, отводимое в период экзаменационных сессий, дается на то, чтобы восстановить в памяти изученный материал и систематизировать его. Чем меньше усилий затрачивается на протяжении семестра, тем больше их придется прилагать в дни подготовки к экзаменам. Форсированное усвоение материала чаще всего оказывается поверхностным. Регулярная учеба – это лучший способ подготовки к экзаменам. Повторять следует не отдельные вопросы, а темы в той последовательности, как они излагались лектором. Это обеспечивает получение цельного представления об изученной дисциплине, а не отрывочных знаний по отдельным вопросам. Если в ходе подготовки возникают какие-то неясности, затруднения в понимании определенных вопросов, их следует выписывать отдельно и стремиться найти ответы самостоятельно, пользуясь конспектом лекций и литературой. В тех случаях, когда этого сделать не удастся, необходимо обратиться за помощью к преподавателю через систему электронных обращений в личном кабинете обучающегося или на консультациях, которые проводятся перед экзаменом</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления
персоналом**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Стратегическое управление персоналом организации

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Социально-экономическая эффективность управления персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации

ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере

ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации

ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
2 семестр					

1	1	Текущий контроль	Тема 1.1 Введение в дисциплину. Место и значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.	ОПК-2.1	Собеседование (устно) Тест (письменно)
2	2	Текущий контроль	Тема 1.2 Социально-экономические цели, задачи и критерии оценки создания, функционирования и развития системы управления персоналом.	ОПК-2.2	Доклад (устно)
3	3	Текущий контроль	Тема 2.1 Экономические основы управления персоналом.	ОПК-2.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	4-5	Текущий контроль	Тема 2.2 Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией.	ОПК-3.1	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (устно)
5	6	Текущий контроль	Тема 2.3 Соотношение понятий рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал.	ОПК-2.2	Собеседование (устно) Тест (письменно)
6	7-8	Текущий контроль	Тема 2.4 Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.	ОПК-3.1	Доклад (устно)
7	8	Промежуточная аттестация - зачет	Темы 1.1-2.4	ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-3.1	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету Тест (письменно)
3 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 3.1 Планирование кадровых показателей организации.	ОПК-2.1	Собеседование (устно) Тест (письменно)
2	3	Текущий контроль	Тема 3.2 Применение комплексного управленческого анализа для решения задач управления персоналом.	ОПК-2.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	4-5	Текущий контроль	Тема 3.3 Анализ кадровых показателей организации.	ОПК-2.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (устно)
4	6	Текущий контроль	Тема 4.1 Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации.	ОПК-3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	7-8	Текущий контроль	Тема 4.2 Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.	ОПК-3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
6	4-8	Курсовая работа	Темы 1.1-4.2	ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-3.1, ОПК-3.2	Темы курсовых работ (письменно), собеседование при защите (устно)
7	8	Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 1. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на	ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест (письменно) Теоретические вопросы (устно) и практические задания

		<p>всех уровнях управления экономикой.</p> <p>Раздел 2. Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом организации.</p> <p>Раздел 3. Аналитический инструментальный обеспечения социально-экономической эффективности системы управления персоналом</p> <p>Раздел 4. Оценка социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.</p>		(письменно)
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Для оценивания результатов обучения на защите курсовой работы и на экзамене используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

3	Кейс-задача (ситуационная задача)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи (ситуационной задачи)
4	Сообщение, доклад (устно)	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
6	Курсовая работа	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется обучающимися в индивидуальном порядке. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или междисциплинарных областях	Перечень тем курсовой работы
7	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету
8	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими	Базовый

		неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или

	стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Кейс-задача (ситуационная задача)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Доклад

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Вопросы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вопросов для проведения собеседований, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.1 «Введение в дисциплину. Место и значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой»

1. Предмет и метод дисциплины «Социально-экономическая эффективность управления персоналом»
2. Место системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой
3. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.2 «Социально-экономические цели, задачи и критерии оценки создания, функционирования и развития системы управления персоналом»

1. Социально-экономические цели оценки создания, функционирования и развития системы управления персоналом
2. Задачи создания, функционирования и развития системы управления персоналом
3. Критерии оценки создания, функционирования и развития системы управления персоналом

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.1 «Экономические основы управления персоналом»

1. Сущность экономики управления персоналом
2. Экономических подходы к управлению персоналом

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.2 «Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией»

1. Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией
2. Значение, концептуальные основы стратегического управления персоналом
3. Разработка кадровой стратегии
4. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия в системе стратегического управления персоналом
5. Содержание и процесс формирования кадровой стратегии

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.3 «Соотношение понятий рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал»

1. Содержание понятия «рабочая сила»
2. Содержание понятия «кадры», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы»
3. Содержание понятия «кадровый потенциал», «человеческий капитал»
4. Связь между понятиями: рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.4 «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»

1. Сущность управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
2. Разработка кадровой политики по развитию трудового потенциала организации

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 3.1 «Планирование кадровых показателей организации»

1. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
2. Показатели кадрового планирования.
3. Разработка кадровой политики по развитию трудового потенциала организации
4. Формирование системы оплаты и организации труда персонала
5. Разработка системы организационного проектирования, планирование потребности в персонале организации
6. Формирование бюджета на персонал

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 3.2 «Применение комплексного управленческого анализа для решения задач
управления персоналом»

1. Содержание комплексного управленческого анализа.
2. Методы комплексного управленческого анализа
3. Оценка результатов труда персонала организации и деятельности подразделений управления персоналом, организации в целом.
4. Оценка затрат на персонал организации.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 3.3 «Анализ кадровых показателей организации»

1. Система кадровых показателей организации.
2. Методы анализа кадровых показателей организации

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 4.1 «Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и
человеческого капитала организации»

1. Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения
2. Организация проведения закупочных процедур по вопросам управления персоналом и оформления сопутствующей документации по ним
3. Методы анализа количественного и качественного состава персонала
4. Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 4.2 «Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы
управления персоналом и проектов по её развитию»

1. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
2. Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом
3. Формирование бюджета на персонал

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 1.2 «Социально-экономические цели, задачи и критерии оценки создания,
функционирования и развития системы управления персоналом»

Задание

На разных предприятиях у директоров по HR существуют разные полномочия и зоны ответственности. На нашей фирме мне, как заместителю генерального директора по

персоналу, делегированы полномочия по формированию и управлению следующими статьями затрат:

- Фонд оплаты труда (ФОТ): фиксированная часть заработной платы, бонусы, премии, переработка, оплата труда совместителей;
- Социальные программы фирмы: социальный пакет, материальная помощь, внутрифирменные мероприятия;
- Стоимость привлечения, увольнения, ротации персонала;
- Оборудование новых рабочих мест;
- Обучение и развитие персонала;
- Командировочные расходы в связи с обучением;
- Командировочные расходы в связи со стажировкой;
- Подписка, затраты на литературу

Для прогнозирования расходов удобно опираться на конкретные планы по работе с персоналом в компании. Такие планы могут иметь разные форматы, и каждый специалист по персоналу разрабатывает свои, удобные для него в планировании формы. Конечно же, лучше всего начинать с долгосрочного планирования.

Разработаны следующие форматы кадрового планирования (таблицы №1 - 5).

Таблица №1

Привлечение нового персонала в 2022 г.

Отдел	Должность	Кол-во	Срок найма	Затраты на подбор	Затраты на оборудование рабочего места	Компенсационный пакет

Таблица №2

Планируемые увольнения и перемещения в 2022 г.

Ф.И.О. сотрудника	Занимаемая должность	Размер ЗП + компенсация	Сроки увольнения или перемещения	Планируемая должность	Размер ЗП + компенсаций (в новой должности)

Таблица №3

Обучение и развитие персонала в 2022 г.

Категория сотрудников	Тема обучения	Форма обучения	Продолжительность	Сроки обучения	Стоимость обучения	Командировочные затраты	Наличие уже заключённых договоров	Прочие затраты и комментарии

Таблица №4

Фонд оплаты труда

Должность	Фиксированная ЗП	Переменная ЗП (премии бонусы)	Периодичность и выплаты премии	примечания

Таблица №5

Социальные программы фирмы

Виды социальных программ	Категория сотрудников	Численность	Периодичность выплат	примечания

Вопросы.

1. Сформулируйте плюсы и минусы существования бизнес – плана по персоналу.
2. Раскройте содержание практического опыта бюджетирования затрат на персонал по примеру данной организации.
3. Какие форматы кадрового планирования представлены в практическом опыте бюджетирования затрат на персонал?

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 3.1 «Планирование кадровых показателей организации»

Задание

Планом предусмотрены следующие показатели (в руб.).

Средняя месячная выработка на одного рабочего - 2068

Средняя дневная выработка - 94

Средняя часовая выработка - 12

Фактически за отчетный месяц выпуск продукции в ценах, предусмотренных планом, составил 255600 руб., среднее списочное число рабочих — 120 чел., число отработанных рабочими чел.-дн. — 2520, число отработанных рабочими чел.-ч — 19404.

Определите, как изменилась средняя часовая, средняя дневная и средняя месячная производительность труда (в абсолютном и относительном выражении).

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 3.3 «Анализ кадровых показателей организации»

Задание

Выполнение норм выработки рабочими 2-х предприятий (заводов) показано в таблице:

Процент выполнения норм	«ГПЗ-10»		«ГНВ-13»	
	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие
До 90	64	9	48	0
90-100	67	11	26	13
100-110	14	48	59	98
110-120	260	64	140	111
120-130	301	121	203	103
130-140	180	94	138	89
140-150	146	77	74	27
Свыше 150	54	53	53	12

Определите качество норм основных и вспомогательных рабочих, дайте сравнительную характеристику состояния нормирования труда на заводах. Определите возможный прирост производительности труда рабочих, если основные рабочие из числа невыполняющих будут выполнять нормы на 100%.

Перечислите, какие организационно-управленческие мероприятия необходимо запланировать для повышения эффективности системы нормирования труда на предприятии.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 4.1 «Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации»

Задание

1. Определите, как повысится производительность труда на предприятии с численностью рабочих 2400 человек (из них 60% основных и 40% вспомогательных рабочих, на новом оборудовании будут работать 10% основных рабочих).

В целях снижения трудовых затрат и повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции на предприятии предполагается установить новое оборудование, что позволит повысить его производительность на 40%. Одновременно будут осуществлены мероприятия по механизации транспортных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых на этих работах, с 80 до 60 человек. В результате улучшения организации труда предполагается также сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 4.2 «Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы
управления персоналом и проектов по её развитию»

Задание

Выполните комплексную оценку производительности труда и заработной платы по следующим данным:

Показатель	Базис	План	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	7260	7820	7852
Численность рабочих, чел.	1305	1310	1316
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	1852	1895	1939,6
Рабочих дней в году на 1 чел.	252,6	258,1	256,3
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,78	7,88	7,96

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания
по теме 3.2 «Применение комплексного управленческого анализа для решения задач
управления персоналом»

Задание

Производственная организация ведет поиск кандидатов на вакантную должность и с этой целью осуществляет маркетинговые исследования в области персонала, которые позволят определить требования к претендентам на должность, выявить круг источников и пути обеспечения потребности в персонале, рассчитать ожидаемые затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала. На имеющуюся вакантную должность претендуют несколько кандидатов. Поиск, отбор, наем и дальнейшее использование каждого претендента связаны с определенными затратами. Организация-работодатель располагает лимитом средств, которые могут быть выделены на приобретение и дальнейшее использование одного кандидата на вакантную должность. Она разработала требования к претендентам на должность, которые являются основой для оценки и отбора кандидатов, а также располагает результатами проверочных испытаний претендентов. На основе этой информации необходимо определить, кого из претендентов предпочтет организация-работодатель, учитывая ограничения по финансовым ресурсам.

Исходные данные включают:

- формуляр «Требования к претендентам на должность» с указанием степени важности наличия у кандидата на должность того или иного профессионального или личностного качества (табл. 1);

- данные о результатах проверочных испытаний кандидатов на вакантную должность (табл. 2);

- информацию об источниках обеспечения потребности в персонале и затратах на приобретение и дальнейшее использование персонала по каждому из источников;

- лимит единовременных затрат на одного претендента. Источниками обеспечения потребности в персонале в данном случае являются:

- для претендента А - агентство по найму персонала;

- для претендента Б - служба занятости;

- для претендента В - свободный рынок труда (обращение на фирму по собственной инициативе);

- для претендента Г - учебное заведение соответствующего профиля.

Договорные отношения организации-работодателя с агентством по найму оцениваются в 10,8 тыс. у.е., с учебным заведением - в 1,5 тыс. у.е.

Маркетинговые исследования в области персонала проведены организацией-работодателем на сумму 1,9 тыс. у.е., причем из них на поиск и разработку документации по агентству найма приходится 0,9 тыс. у.е., по службе занятости - 0,6 тыс. у.е., по учебному заведению - 0,2 тыс. у.е. Затраты на проведение отбора персонала (проверочные испытания и т.п.) составили для агентства по найму 8,5 тыс. руб., для кандидатов из остальных источников - 6,2 тыс. у.е. Затраты по найму равны 0,4 тыс. у.е. В случае найма кандидатов на должность их дополнительное обучение составит:

для претендента А - 1,0 тыс. у.е.;

для претендента Б - 2,5 тыс. у.е.;

для претендента В - 3,0 тыс. у.е.;

для претендента Г - 3,7 тыс. у.е.

При реализации программы введения кандидатов в должность от организации-работодателя потребуются соответствующие затраты в размере: А - 0,5 тыс. у.е., Б - 1,5 тыс. у.е., В - 1,5 тыс. у.е., Г - 2,0 тыс. у.е. Оплата труда по должности составит ежемесячно 4,5 тыс. у.е.

Таблица 1

ТРЕБОВАНИЯ К ПРЕТЕНДЕнтам НА ДОЛЖНОСТЬ

Требования к претендентам	Градации по важности		
	очень важно	важно	желательно
1	2	3	4
Профессиональные предпосылки, образование			
1. Высшее образование	X		
2. Другие виды образования			X
3. Иностранные языки			X
4. Опыт профессиональной деятельности: профессиональный опыт (с указанием стажа работы)	X		
5. Специальные знания		X	
Личностные предпосылки			
6. Логико-аналитические способности (способность анализировать проблемы и делать по ним выводы) (указать конкретный круг проблем)		X	
7. Приспособляемость (способность к многовариантной проработке проблем при возникновении различных)		X	
8. Организационные способности (способность к рациональному планированию и организации выполняемой работы, определению приоритетности заданий, распределению заданий с учетом возможностей исполнителей, организации работы до получения конечного результата)	X		

9. Личная инициатива (умение проявлять инициативу и выдвигать идеи) (привести примеры)		X	
10. Способность к принятию решений (степень самостоятельности при принятии решений, готовность отстаивать свои решения, несмотря на внешнее сопротивление)		X	
11. Умение вести переговоры (указать возможный круг партнеров, а также основные трудности в переговорах)			X
12. Способность переносить нагрузки (умение качественно выполнять работу в ограниченное время и в условиях больших нагрузок)		X	
13. Навыки риторики и письменной работы; способность к ведению совещаний, семинаров; умение кратко и ясно выражать мысли, убедительный стиль; обмен письменной информацией в следующих трудных случаях умение дать письменное заключение о запросах внешних адресатов (указать, каких)		X	
14. Мотивационные функции (умение пробуждать интерес к работе, восприятие новых идей, обсуждение результатов без подавления внешнего окружения, адекватная оценка работы сотрудников)		X	
15. Стиль общения (корректность, открытость, коммуникабельность, готовность оказать помощь и поддержку в решении проблем)		X	
Возможные другие предпосылки			

Лимит финансовых средств, отпускаемых руководством организации на единовременные затраты по приобретению и дальнейшему использованию персонала, равен 14,0 тыс. у.е. на одного кандидата.

Таблица \2

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРОЧНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПРЕТЕНДЕНТОВ А, Б, В, Г

Показатели оценки	Данные значительно выше нормы	Данные выше нормы	Данные соответствуют норме	Данные ниже нормы
1. Высшее образование		А, Г	Б, В	
2. Другие виды образования			А, Б, В, Г	
3. Иностранные языки			А, Б, Г	В
4. Опыт профессиональной деятельности	А, В	Б		Г
5. Специальные знания	А, Б	Г	В	
6. Логико-аналитические способности	А, Г	Б, В		
7. Приспособляемость	В	А	Б, Г	
8. Организационные способности	Б	А	В, Г	
9. Личная инициатива	А, В	Г	Б	
10. Способность к принятию решений		А, В	Б, Г	
11. Умение вести переговоры		Б, В	А, Г	
12. Способность переносить нагрузки	А, Б	В	Г	
13. Навыки риторики и письменной работы		А, В	Б	Г
14. Мотивационные функции		А, Б	В	Г
15. Стиль общения	А, Г		Б, В	

3.4 Типовые тестовые задания по разделу/дисциплине

Тестирование проводится по окончанию и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта

деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине «Социально-экономическая эффективность управления персоналом»

Раздел дисциплины	Тема раздела	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
2 семестр				
Раздел 1. Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Тема 1.1 Введение в дисциплину. Место и значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.	Сущность системы стратегического управления персоналом организации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Методы стратегического управления персоналом	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности управления предприятием	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Социально-экономические цели, задачи и критерии оценки создания, функционирования и развития системы	Социально-экономические цели, функционирования и развития системы	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

	управления персоналом.	управления персоналом				
		Критерии оценки создания, функционирования и развития системы управления персоналом	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
		Показатели эффективности системы управления персоналом	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
		Раздел 2. Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом организации	Тема 2.1 Экономические основы управления персоналом.	Бюджетирование затрат на персонал	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
					Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ					
Расчеты социальных льгот и компенсаций	Знание			3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
	Умение			3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
	Действие			3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
Планирование затрат на персонал	Знание			3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
	Умение			3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
	Действие			3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ		
Тема 2.2 Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией.	Сущность стратегического управления персоналом		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
	Инструменты стратегического управления персоналом		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
	Место стратегического управления персоналом в системе стратегического управления организацией	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ			
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ			
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ			
Тема 2.3 Соотношение понятий рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал.	Содержание понятий рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ			
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ			
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ			

		Методы оценки показателей: рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Связь между понятиями рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
Итого по 2 семестру				∑ 240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ
3 семестр				
Раздел 3. Аналитический инструментарий обеспечения социально-экономической эффективности системы управления персоналом	Тема 3.1 Планирование кадровых показателей организации.	Методы планирования кадровых показателей организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Технологии планирования кадровых показателей организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Информационное обеспечение планирования кадровых показателей организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Тема 3.2 Применение комплексного управленческого анализа для решения задач управления персоналом.	Содержание комплексного управленческого анализа	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методы комплексного управленческого анализа	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Использование комплексного управленческого анализа для решения задач управления персоналом		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	

	Тема 3.3 Анализ кадровых показателей организации.	Система кадровых показателей организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методы анализа кадровых показателей организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Взаимосвязь подсистем системы кадровых показателей организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Раздел 4. Оценка социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию	Тема 4.1 Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации.	Содержание проектов по развитию кадрового потенциала организации	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Содержание проектов по развитию человеческого капитала организации	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Тема 4.2 Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.	Оценка затрат в анализе социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Оценка выгод в анализе социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
Показатели социально-экономической	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ		
	Умение	6 – ОТЗ		

	эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию	6 – ЗТЗ
	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
Итого по 3 семестру		Σ 400 200 – ОТЗ 200 – ЗТЗ
Итого по дисциплине		Σ 640 320 – ОТЗ 320 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 50 мин.

Образец типового теста содержит задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

1. Показатели эффективности труда:

- А) нормы и нормативы выполнения заданий
- Б) выработка на одного работающего и трудоемкость
- В) производительность труда и трудоемкость
- Г) трудоемкость управления и производительность

2. Тарифная система организации оплаты труда включает тарифные ...

3. Резервы роста производительности труда:

- А) макроэкономические условия развития экономики
- Б) факторы научно-технического прогресса
- В) условия организации производства
- Г) условия совершенствования организации труда

4. Укажите, какой прием нужно использовать для определения влияния на объем продукции изменения численности рабочих:

- А) прием сравнения;
- Б) прием балансовых увязок;
- В) прием цепных подстановок;
- Г) прием исчисления разницы в уровнях показателей.

5. Установите, какое отклонение (относительное или абсолютное) позволяет более обоснованно судить об обеспеченности предприятия рабочими с учетом производительности труда в отчетном периоде.

6. Установите основные направления анализа расходов на оплату труда:

- А) анализ эффективности использования рабочего времени;
- Б) анализ расходов на оплату труда в составе себестоимости;
- В) анализ соотношения роста производительности труда и среднегодовой заработной платы.

7. Укажите, как определить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами:

- А) путем сопоставления фактической и плановой списочной численности по категории персонала;
- Б) путем сопоставления фактической и плановой среднесписочной численности основных производственных рабочих;
- В) путем сопоставления фактической и плановой среднесписочной численности промышленно-производственного персонала.

8. Определите основное направление анализа использования рабочего времени:

- А) анализ общих потерь рабочего времени;
- Б) анализ движения рабочей силы;
- В) выявление непроизводительных затрат рабочего времени;
- Г) выявление резервов снижения расходов средств на оплату труда.

9. Установите основные направления анализа производительности труда:

- А) выявление резервов роста производительности труда;
- Б) оценка степени выполнения плана по росту производительности труда;
- В) расчет факторов, влияющих на производительность труда;
- Г) оценка эффективности использования рабочего времени.

10. Опишите основные трудовые факторы, которые влияют на отклонение от плана по объему производства.

11. Определите, какие факторы прямо влияют на расчет среднего разряда рабочих:

- А) меньший разряд из двух смежных разрядов, между которыми находится значение среднего тарифного коэффициента;
- Б) средний тарифный коэффициент работ по изделию;
- В) тарифный коэффициент большего из двух смежных разрядов;
- Г) количество агрегатов на $i^{\text{й}}$ операции.

12. Установите, как влияет на оплату труда рост объема производства _____.

13. Определите, как влияет на оплату труда увеличение оплаты целодневных и внутрисменных простоев:

- А) оплата труда увеличивается;
- Б) не влияет;
- В) оплата труда уменьшается.

14. Дополните формулу расчета целодневных потерь рабочего времени:

$$T_{\text{ч.под.д.}} = D_n^1 - (\dots) \cdot q_p^1.$$

15. Установите, как влияет на оплату труда снижение среднесписочной численности рабочих.

16. Трудоемкость единицы продукции ..., если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

17. Укажите, какие факторы, прямо влияют на использование средств на оплату труда.

18. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен %, если отработано человеко-дней 120, отработано человеко-часов 900, установленная продолжительность рабочего дня 7,8

3.5 Перечень типовых тем для подготовки доклада

Ниже приведены образцы типовых тем докладов, сообщений, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Образец типовых вопросов для доклада

по теме 4.2 «Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию»

1. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
2. Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом
3. Формирование бюджета на персонал

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Структура трудовых показателей на разных уровнях управления организацией.
2. Задачи и этапы анализа трудовых показателей.
3. Сущность, назначение и методы анализа трудовых показателей.
4. Оперативный контроль выполнения трудовых показателей.
5. Традиционные приемы анализа.
6. Методы факторного анализа показателей использования трудовых ресурсов.
7. Приёмы комплексной оценки
8. Задачи анализа численности и состава работников.
9. Оценка уровня обеспеченности предприятия кадрами.
10. Анализ структуры кадров.
11. Анализ состава руководителей, специалистов и служащих.
12. Резервы улучшения структуры и использования кадров предприятия.
13. Интенсивность движения. Показатели движения кадров.
14. Причины движения персонала. Разработка мероприятий по их устранению.
15. Структура рабочего времени.
16. Оценка степени использования фонда времени.
17. Возможное повышение производительности труда за счет сокращения лишних затрат времени.
18. Анализ уровня охвата нормированием труда.
19. Учет выполнения норм труда.
20. Анализ организации нормирования труда.
21. Система показателей производительности труда.
22. Методы измерения производительности труда.
23. Анализ динамики производительности труда.
24. Показатели, характеризующие состояние организации труда.
25. Оценка уровня организации труда на предприятии.
26. Анализ планирования и реализации мероприятий по повышению организационного уровня.
27. Показатели оценки экономической эффективности мероприятий по организации труда.
28. Показатели и методы измерения производительности труда.
29. Анализ уровня и динамики производительности труда.
30. Резервы роста производительности труда.

31. Методика выявления резервов роста производительности труда.
32. Обоснование заданий по росту производительности труда.
33. Факторы роста производительности труда.
34. Резервы роста производительности труда.
35. Анализ влияния использования времени на показатель производительности труда.

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Вариант 1

1. Определить стратегические цели и ключевые показатели проекта по повышению производительности труда
2. Провести описание работ для данного проекта
3. Спланировать ресурсы для выполнения проекта по повышению производительности труда

Вариант 2

1. В вашей организации создается Учебный центр по подготовке специалистов «Школа карьерного роста». Создайте и опишите организационную структуру, цели, задачи, функции данного структурного подразделения и должностных лиц.

3.8 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

- 1 Составьте план для проведения переговоров по вопросам социального партнерства с представительными органами работников. Определите стратегические цели и ключевые показатели, которые Вы будете отстаивать. Проведите переговоры.
- 2 Определите основополагающие стратегически важные документы различного уровня, которыми должна руководствоваться ваша организация при HR – стратегировании. Проведите стратегическую сессию по анализу данных документов.

3.9 Примерные темы курсового проекта

1. Роль, место, значение кадрового аудита и трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности предприятия.
2. Цель, основные направления и этапы проведения анализа состояния нормирования труда на предприятии.
3. Метода оценки уровня организации труда на предприятии.
4. Необходимость, цель, основные направления проведения анализа организации труда на предприятии.
5. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.
6. Цель, основные направления и этапы проведения анализа производительности труда на предприятии.
7. Использование в анализе различных методов измерения производительности труда: необходимость, возможные направления оценки.
8. Анализ использования рабочего времени: оценка степени влияния на производительность труда потерь рабочего времени.
9. Оценка резервов роста производительности труда за счет изменения структуры и уровня подготовки персонала.
10. Оценка влияния соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы на себестоимость продукции и рентабельность производства.

11. Оценка влияния уровня и динамики производительности труда на финансово-экономические показатели деятельности предприятия.
12. Анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления: значение, необходимость, цель, задачи, порядок.
13. Анализ организации оплаты труда: значение, необходимость, основные направления.
14. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда и оценка их социально-экономической эффективности и последствий внедрения.
15. Оценка влияния текучести персонала на показатели производительности труда.
16. Комплексная оценка производительности труда и организации оплаты на предприятии.
17. Анализ и оценка обоснованности премиальных систем.
18. Кадровый аудит: сущность, цель, основные аспекты.
19. Аудит кадровых процессов: цель, задачи, основные составляющие и параметры.
20. Аудит организационной структуры: цель, задачи, основные направления и методы диагностики.

3.9. Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

1. Структура трудовых показателей на разных уровнях управления организацией.
2. Задачи и этапы анализа трудовых показателей.
3. Сущность, назначение и методы анализа трудовых показателей.
4. Оперативный контроль выполнения трудовых показателей.
5. Традиционные приемы анализа.
6. Методы факторного анализа показателей использования трудовых ресурсов.
7. Приёмы комплексной оценки
8. Задачи анализа численности и состава работников.
9. Оценка уровня обеспеченности предприятия кадрами.
10. Анализ структуры кадров.
11. Анализ состава руководителей, специалистов и служащих.
12. Резервы улучшения структуры и использования кадров предприятия.
13. Интенсивность движения. Показатели движения кадров.
14. Причины движения персонала. Разработка мероприятий по их устранению.
15. Структура рабочего времени.
16. Оценка степени использования фонда времени.
17. Возможное повышение производительности труда за счет сокращения лишних затрат времени.
18. Анализ уровня охвата нормированием труда.
19. Учет выполнения норм труда.
20. Анализ организации нормирования труда.
21. Система показателей производительности труда.
22. Методы измерения производительности труда.
23. Анализ динамики производительности труда.
24. Показатели, характеризующие состояние организации труда.
25. Оценка уровня организации труда на предприятии.
26. Анализ планирования и реализации мероприятий по повышению организационного уровня.
27. Показатели оценки экономической эффективности мероприятий по организации труда.
28. Показатели и методы измерения производительности труда.
29. Анализ уровня и динамики производительности труда.
30. Резервы роста производительности труда.
31. Методика выявления резервов роста производительности труда.

32. Обоснование заданий по росту производительности труда.
33. Факторы роста производительности труда.
34. Резервы роста производительности труда.
35. Анализ влияния использования времени на показатель производительности труда.
36. Порядок определения трудоемкости продукции.
37. Показатели определения трудоемкости продукции.
38. Методика анализа трудоемкости продукции.
39. Факторы изменения уровня трудоемкости продукции.
40. Определение резервов снижения трудоемкости изделий.
41. Анализ влияния факторов на повышение производительности труда.
42. Анализ влияния факторов на повышение эффективность труда.
43. Структура базового фонда заработной платы.
44. Элементы переменной части фонда заработной платы.
45. Анализ выполнения плана по расходованию фонда заработной платы.
46. Соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.
47. Оценка эффективности мероприятий по улучшению организации труда, направленных на эффективное использование фонда рабочего времени.
48. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда, способствующих сокращению внутрисменных потерь рабочего времени.
49. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала.
50. Расчет эффективности мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала.
51. Расчет эффективности мероприятий по совмещению профессий.
52. Расчет эффективности мероприятий по улучшению системы отбора и найма персонала.

3.10 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

1. На предприятии работало на 1 января 1600 чел., за год принято на работу 410 чел., уволено 540 чел., в том числе по собственному желанию 380 чел., за нарушение трудовой дисциплины 20 чел. В течение всего года работало 1300 чел. Определите: коэффициенты оборота по приему и увольнению; коэффициент текучести рабочей силы.
2. Проведите анализ динамики состава персонала за 2020-2022 г. г. в ООО «МИР», если имеются следующие данные:

Персонал	Данные по годам			абсолютное изменение, чел. 2022 г./ 2020 г.	темп роста, 2022 г. /2020 г.
	2020	2021	2022		
административно-управленческий	8	8	8		
специалисты	103	130	165		
служащие	38	45	55		
вспомогательный персонал	16	17	20		
итого	165	200	248		

3.11 Перечень типовых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задача 1. Проведите анализ использования фонда рабочего времени: за счет каких факторов изменился фонд рабочего времени фактический по сравнению с плановым, если имеются следующие данные:

Показатель	Значение показателя, в периодах		Изменение (+; -)
	To	T1	
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	160	164	
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	225	215	
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	1755	1612,5	
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,8	7,5	
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч	280 800	264 450	

Задача 2. Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости.

Показатели	Вид работы А	Вид работы Б
Трудоемкость работы, ч		
изделие 1	0,75	0,52
изделие 2	0,36	0,4
Производственная программа, шт.		
изделие 1	1000	1000
изделие 2	1200	1200
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч		
изделие 1	100	150
изделие 2	170	120
Планируемый процент выполнения норм, %	104	105
Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5	432,5

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Кейс-задача (ситуационная задача)	Выполнение кейс-задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Форма проведения: индивидуально или в команде. Во время выполнения кейс-задач пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения кейс-задач, доводит до обучающихся: тему, форму и время выполнения кейс-задачи
Тест	Тесты, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: тему теста, количество заданий и время выполнения
Доклад	Доклад проводится во время практических занятий. Темы докладов прописаны в рабочей программе дисциплины по конкретной теме учебного занятия. Докладчик представляет презентацию, по окончании которой адресует аудитории вопросы для контроля усвоения материала доклада. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся перечень тем и время доклада

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета и экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету и экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету и экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету и экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий к зачету и экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности

компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; три практических задания: два из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); третье практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).


Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Обучающиеся, не сдавшие в течение семестра курсовую работу, предусмотренную рабочей программой дисциплины, должны, прежде чем взять экзаменационный билет, предоставить КР, объяснив решение заданий и ответив на вопросы преподавателя по теме работы. Вопросы по теме работы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Образец экзаменационного билета

 <p>2023-2024 учебный год</p>	<p>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «<u>Социально-экономическая эффективность управления персоналом</u>» <i>Специализация/профиль</i> <u>Стратегическое управление персоналом</u> <u>3</u> семестр</p>	<p>Утверждаю Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КРИЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Факторы роста производительности труда: содержание, классификация, экономическая оценка влияния факторов роста производительности труда.2. Анализ выполнения плана по расходованию фонда заработной платы3. Задача по теме «Анализ кадровых показателей организации».		