

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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 «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.В.20 Экономика управления персоналом

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет - 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	8	Итого
Число недель в семестре	12	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
- лекции	12	12
- практические	24	24
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

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 ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент, доцент

А.С. Данилова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	Формирование системы базовых понятий в области оценки и бюджетирования затрат на персонал; - расширение способности систематизировать и анализировать, конкретизировать и обобщать экономические показатели в сфере управления персоналом
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	освоение умений в области анализа затрат на персонал и их бюджетирования;
2	изучение методик выявления, анализа и оптимизации ключевых показателей организации в сфере управления персоналом;
3	обобщение представлений обучающихся об инвестировании в персонал.

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудоового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
2	Б1.В.19 Оплата труда персонала
3	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
4	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
5	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента
6	Б1.В.09 Рынок труда
7	Б1.В.19 Оплата труда персонала
8	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
9	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
10	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
11	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
12	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей.
2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
2	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
3	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
4	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий,	

владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) специфику процессов инвестирования в развитие персонала с целью повышения производительности труда.
Уметь	фрагментарно использовать инструменты мотивации и стимулирования персонала
Владеть	частично навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) специфику процессов инвестирования в развитие персонала с целью повышения производительности труда.
Уметь	в основном инструменты мотивации и стимулирования персонала
Владеть	в основном навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) специфику процессов инвестирования в развитие персонала с целью повышения производительности труда.
Уметь	в полной мере инструменты мотивации и стимулирования персонала
Владеть	в полной мере навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
ПК-14: способность владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично теоретические основы оценки и оптимизации экономических показателей в сфере управления персоналом; основы бюджетирования затрат на персонал;
Уметь	фрагментарно анализировать и оптимизировать экономические показатели системы управления персоналом; формировать и контролировать бюджет организации по труду; формировать инвестиционные программы развития персонала с учетом специфики конкретного коллектива;
Владеть	частично подходами к формированию бюджета затрат организации на персонал, а также контроля за его исполнением
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном теоретические основы оценки и оптимизации экономических показателей в сфере управления персоналом; основы бюджетирования затрат на персонал;
Уметь	в основном анализировать и оптимизировать экономические показатели системы управления персоналом; формировать и контролировать бюджет организации по труду; формировать инвестиционные программы развития персонала с учетом специфики конкретного коллектива;
Владеть	в основном подходами к формированию бюджета затрат организации на персонал, а также контроля за его исполнением
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме теоретические основы оценки и оптимизации экономических показателей в сфере управления персоналом; основы бюджетирования затрат на персонал;
Уметь	в полной мере анализировать и оптимизировать экономические показатели системы управления персоналом; формировать и контролировать бюджет организации по труду; формировать инвестиционные программы развития персонала с учетом специфики конкретного коллектива;
Владеть	в полной мере подходами к формированию бюджета затрат организации на персонал, а также контроля за его исполнением

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

Знать	
1	теоретические основы оценки и оптимизации экономических показателей в сфере управления персоналом;

2	основы бюджетирования затрат на персонал;
3	специфику процессов инвестирования в развитие персонала с целью повышения производительности труда.
Уметь	
1	анализировать и оптимизировать экономические показатели системы управления персоналом;
2	формировать и контролировать бюджет организации по труду;
3	формировать инвестиционные программы развития персонала с учетом специфики конкретного коллектива;
Владеть	
1	методиками выявления, анализа и оптимизации ключевых показателей организации в сфере управления персоналом;
2	подходами к формированию бюджета затрат организации на персонал, а также контроля за его исполнением

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Литература
	Раздел 1 Функция управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации				
1.1	Экономика персонала как наука / Лек /	8	2	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
1.2	Экономика персонала как наука / Практик /	8	4	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
1.3	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	8	6	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
1.4	Экономическая и социальная эффективность в управлении персоналом/ Лек /	8	2	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
1.5	Экономическая и социальная эффективность в управлении персоналом / Практик /	8	4	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
1.6	Экономическая и социальная эффективность /Ср/	8	6	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
	Раздел 2 Структура, учет и бюджетирование затрат на персонал				
2.1	Затраты на персонал: структура, учет и бюджетирование / Лек /	8	2	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
2.2	Затраты на персонал: структура, учет и бюджетирование /Практик/	8	4	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
2.3	Затраты на персонал: структура, учет и бюджетирование /Ср/	8	6	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
2.4	Инструменты оценки эффективности затрат на персонал /Лек/	8	2	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
2.5	Инструменты оценки эффективности затрат на персонал /Практик/	8	4	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
2.6	Инструменты оценки эффективности затрат на персонал /Ср/	8	6	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
	Раздел 3 Оптимизация затрат на персонал				
3.1	Оптимизация затрат на персонал /Лек /	8	2	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
3.2	Оптимизация затрат на персонал /Практик/	8	4	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
3.3	Оптимизация затрат на персонал /Ср/	8	6	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
3.4	Инструменты оптимизации затрат на персонал по отдельным видам	8	2	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6

	затрат/Лек /				
3.5	Инструменты оптимизации затрат на персонал по отдельным видам затрат /Практ/	8	4	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6
3.6	Инструменты оптимизации затрат на персонал по отдельным видам затрат /Ср/	8	6	ПК-8, ПК-14	6.1.1.1 6.1.2.1-6.1.2.6

**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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается в электронной информационно-образовательной среде Университета, 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% online
6.1.1.1	А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; ред. А. Я. Кибанов	Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] : учебник.- http://znanium.com/catalog/product/991814	М. : ИНФРА-М, 2019	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.2.1	науч. ред. С. И. Сотникова	Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь [Электронный ресурс] : учебное пособие.- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=553303	М. : РИОР : ИНФРА-М, 2016	100 % online
6.1.2.2	И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина	Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518211	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.3	Л. В. Шкурина, К. Ж. Даубаев, Н. А. Омаров ; ред.: Л. В. Шкурина, К. Ж. Даубаев	Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железных дорогах Российской Федерации и Республики Казахстан [Электронный ресурс] : учеб. пособ. для ВУЗов ж.д. трансп.- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C1655.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1 https://e.lanbook.com/book/80037	М. : УМЦ ЖДТ, 2015	100 % online

6.1.2.4	Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник.- http://znanium.com/catalog/product/773649	М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.2.5	М. В. Симонова	Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515188	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.6	Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко	Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978- 5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510823	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке/

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	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.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
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 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
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	
6.4.1	Не используется
7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), 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, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал библиотеки; - компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности и	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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. Уделить внимание следующим понятиям: <ul style="list-style-type: none"> • сущность и содержание науки экономика персонала; • социальная и экономическая эффективность и ее инструменты; • оценка эффективности системы управления персоналом и ее подсистем • затраты на персонал, вопросы бюджетирования и оптимизации.
Практическое занятие	Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только

	<p>хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.igups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.20 «Экономика управления персоналом»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.20 «Экономика управления персоналом»

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.20 Экономика управления персоналом участвует в формировании компетенции:

ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

ПК-14: способность владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Таблица траекторий формирования компетенций у обучающихся при освоении образовательной программы (очная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	1
		Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	6	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	3
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	4,5
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	5

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/ тем дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов	Раздел 1 Функция управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации Раздел 2 Структура, учет и бюджетирование затрат на персонал Раздел 3 Оптимизация затрат на персонал	Минимальный уровень освоения	Знать	частично основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) специфику процессов инвестирования в развитие персонала с целью повышения производительности труда.
					Уметь
				Владеть	частично навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
			Знать	в основном основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) специфику процессов инвестирования в развитие персонала с	

	контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике				целью повышения производительности труда.	
				Уметь	в основном инструменты мотивации и стимулирования персонала	
				Владеть	в основном навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	
				Высокий уровень освоения	Знать	в полном объеме основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) специфику процессов инвестирования в развитие персонала с целью повышения производительности труда.
					Уметь	в полной мере инструменты мотивации и стимулирования персонала
					Владеть	в полной мере навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
ПК-14	способность владеть навыками и анализа экономических показателей деятельности организации показателей по труду (в том числе производ	Раздел 1 Функция управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации Раздел 2 Структура, учет и бюджетирование затрат на персонал Раздел 3 Оптимизация затрат на персонал	Минимальный уровень освоения	Знать	частично теоретические основы оценки и оптимизации экономических показателей в сфере управления персоналом; основы бюджетирования затрат на персонал;	
				Уметь	фрагментарно анализировать и оптимизировать экономические показатели системы управления персоналом; формировать и контролировать бюджет организации по труду; формировать инвестиционные программы развития персонала с учетом специфики конкретного	

<p>дательности труда), а также навыкам и разработки и экономическое обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>					коллектива;			
				Владеть	частично подходами к формированию бюджета затрат организации на персонал, а также контроля за его исполнением			
			Базовый уровень освоения				Знать	в основном теоретические основы оценки и оптимизации экономических показателей в сфере управления персоналом; основы бюджетирования затрат на персонал;
							Уметь	в основном анализировать и оптимизировать экономические показатели системы управления персоналом; формировать и контролировать бюджет организации по труду; формировать инвестиционные программы развития персонала с учетом специфики конкретного коллектива;
							Владеть	в основном подходами к формированию бюджета затрат организации на персонал, а также контроля за его исполнением
							Знать	в полном объеме теоретические основы оценки и оптимизации экономических показателей в сфере управления персоналом; основы бюджетирования затрат на персонал;
			Высокий уровень освоения				Уметь	в полной мере анализировать и оптимизировать экономические показатели системы управления персоналом; формировать и контролировать бюджет организации по труду; формировать инвестиционные программы развития персонала с учетом специфики конкретного коллектива;

				Владеть	в полной мере подходами к формированию бюджета затрат организации на персонал, а также контроля за его исполнением
--	--	--	--	---------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины (очная форма)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
8 семестр					
1	1-4	Текущий контроль	Раздел 1 Функция управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации	ПК-8, ПК-14	Собеседование (устно) Кейс-задача (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	4-8	Текущий контроль	Раздел 2 Структура, учет и бюджетирование затрат на персонал	ПК-8, ПК-14	Собеседование (устно) Кейс-задача (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	8-11	Текущий контроль	Раздел 3 Оптимизация затрат на персонал	ПК-8, ПК-14	Собеседование (устно) Кейс-задача (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	12	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Функция управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации Раздел 2 Структура, учет и бюджетирование затрат на персонал Раздел 3 Оптимизация затрат на персонал	ПК-8, ПК-14	Тестирование (компьютерные технологии) Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же 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	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)
3	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	Типовые тестовые задания
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков 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

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«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	Высокий

		знаний и умений при выполнении заданий в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы.	
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при выполнении заданий в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов.	Базовый
«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 выполнении заданий 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 выполнении заданий в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов.	Компетенции не сформированы

**Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении
текущего контроля успеваемости**

Критерии и шкала оценивания результатов решения кейс-задачи

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное владет 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»	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

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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 было попытки выполнить задание; отказ в ответе на поставленный вопрос.

Тестирование

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3 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

3.1. Типовое комплексное задание выполнения кейс-задач

Образец типовых заданий кейс-задача: «Чем помочь команде троечников?»

Задание 1: Найти и обосновать решение сложившейся проблемы.

Задание 2: Сформулировать цели, стоящие перед данной системой управления персоналом.

Постановка задачи:

HR-менеджеру предложили должность начальника отдела оценки персонала в одном уважаемом государственном ведомстве. Нужно было понять общее положение дел, вникнуть в расстановку сил внутри организации. Новый сотрудник наметил себе небольшой план, как скорее войти в должность, но в результате попал в тупик.

Первое, с чего начал HR, – провел тестирование сотрудников, занимающих позиции специалистов. Цель была – помочь скорректировать выполняемую работу в соответствии со способностями каждого члена команды. Менеджер по персоналу провел целый ряд тестов, чтобы определить:

- коэффициент умственных способностей;
- скорость обработки числовой информации;
- умение анализировать письменную и устную речь;
- резервы памяти и другое.

Результаты совсем не обрадовали HR-а. Оказалось, что больше половины специалистов, если говорить строго научным языком, – олигофрены в той или иной степени. Когда менеджер посмотрел личные дела сотрудников, то выяснил, что высшее образование в организации имеет лишь 0,5% всего персонала. Основная часть работников – выпускники ПТУ, техникумов. Есть даже те, кто не окончил 11 классов.

Средний балл в аттестате зрелости специалистов этой организации – «удовлетворительно». Зарплаты в государственном ведомстве невысокие, поэтому амбициозных и целеустремленных людей с высшим образованием там нет. От специалиста ждут каких-то рекомендаций, как повысить эффективность персонала, а он как психолог, понимает, что никакие обучающие тренинги в такой ситуации не помогут.

3.2 Перечень вопросов при собеседовании (устном опросе)

Раздел 1 Функция управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации

1. Составляющие целеполагания и формирование целей организации.
2. Составляющие системы управления персоналом
3. Объясните процесс формирования функций системы управления персоналом.
4. Сущность человеческого капитала
5. Структура человеческого капитала
6. Сущность и виды трудового потенциала организации
7. Продемонстрируйте способы оценки трудового потенциала организации.

Раздел 2 Структура, учет и бюджетирование затрат на персонал

1. Сформулируйте сущность формирования затрат на персонал.
2. Сформулируйте структуру формирования затрат на персонал.
3. Сформулируйте факторы формирования затрат на персонал.
4. Процесс управления затратами на персонал организации
5. Порядок планирования затрат в управлении персоналом
6. Порядок бюджетирования затрат в управлении персоналом
7. Пути оптимизации затрат на персонал
8. Выделите и охарактеризуйте классы стран мира.
9. Охарактеризуйте современные проблемы производительности труда в России.

10. Дайте определение производительности и эффективность труда.
11. Измерение производительности и эффективности труда

Раздел 3 Оптимизация затрат на персонал

1. Методология кадрового контролинга в системе управления персоналом организации
2. Организационная модель кадрового контролинга в системе управления персоналом
3. Охарактеризуйте виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
4. Виды оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
5. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом
6. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом
7. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом

3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

8. Составляющие целеполагания и формирование целей организации.
9. Составляющие системы управления персоналом
10. Объясните процесс формирования функций системы управления персоналом.
11. Сущность человеческого капитала
12. Структура человеческого капитала
13. Сущность и виды трудового потенциала организации
14. Продемонстрируйте способы оценки трудового потенциала организации.
15. Сформулируйте сущность формирования затрат на персонал.
16. Сформулируйте структуру формирования затрат на персонал.
17. Сформулируйте факторы формирования затрат на персонал.
18. Процесс управления затратами на персонал организации
19. Порядок планирования затрат в управлении персоналом
20. Порядок бюджетирования затрат в управлении персоналом
21. Пути оптимизации затрат на персонал
22. Выделите и охарактеризуйте классы стран мира.
23. Охарактеризуйте современные проблемы производительности труда в России.
24. Дайте определение производительности и эффективность труда.
25. Измерение производительности и эффективности труда
26. Факторы, влияющие на производительность и эффективность труда
27. Резервы роста производительности и эффективности труда
28. Процесс управления производительностью труда в организации
29. Сформируйте этапы процесса управления производительностью
30. Методы сбора информации для анализа деятельности управленческого персонала
31. Методы изучения информации для анализа деятельности управленческого персонала
32. Методы систематизации информации для анализа деятельности управленческого персонала
33. Анализ функции, выполняемые персоналом, и затраты на их осуществление
34. Этапы разработки проекта повышения эффективности деятельности персонала
35. Определите сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом.
36. Технология проведения аудита персонала и системы управления им
37. Методология кадрового контролинга в системе управления персоналом организации
38. Организационная модель кадрового контролинга в системе управления персоналом

39. Охарактеризуйте виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
40. Виды оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
41. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом
42. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом
43. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом

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

Задание 1

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задание 2

В базовом году среднесписочная численность работников на предприятии составляла 710 человек. В этом году общее количество уволенных с работы на предприятии равно 30 чел., в том числе по собственному желанию – 10 чел. На работу приняли 15 чел.

Рассчитать коэффициенты движения кадров на предприятии.

Задание 3

На предприятии за год принято 57 человек, уволено 33 человека, в т. ч. по собственному желанию 27 человек, за нарушение трудовой дисциплины – 3 человека. Среднесписочная численность работников за год 975 человек, а списочная их численность на начало года 937 человек. Определить:

- 1) Коэффициенты оборотов по приему и выбытию.
- 2) Коэффициент текучести кадров.
- 3) Число работников на конец года.

Задание 4

В цехе химического завода имеется 60 аппаратов для выработки минеральных удобрений. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трех человек. График работы – 2 смены по 6 часов. Каждый рабочий работает 225 дней в году.

Определить плановую численность рабочих.

3.5 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

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 закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Экономика управления персоналом»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
<p>ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p> <p>ПК-14: способность владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	1. Экономика персонала как наука	Предмет экономики управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Метод экономики управления персоналом	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Задачи экономики управления персоналом	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	2. Экономическая и социальная эффективность в управлении персоналом	Содержание понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Экономическая эффективность в управлении персоналом	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социальная эффективность в управлении персоналом	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	3. Затраты на персонал: структура, учет и бюджетирование	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Структура затрат на персонал	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Учет и бюджетирование затрат на персонал	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	4. Инструменты оценки эффективности затрат на персонал	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методы анализа эффективности затрат на персонал	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Оценка эффективности затрат на персонал	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	5. Оптимизация затрат на персонал	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Инструменты оптимизации затрат на персонал	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Оценка эффективности оптимизации затрат на персонал	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	6. Инструменты оптимизации затрат на персонал по отдельным видам затрат	Содержание понятия	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Виды затрат на персонал	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Оптимизация затрат на персонал по отдельным видам затрат	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
Итого				80 – ОТЗ

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*

Норма времени – 45 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора.

1 Экономические отношения, возникающие в обществе, регионах и на конкретных предприятиях в процессе использования труда – это:

- а) предмет изучения социологии труда;
- б) предмет изучения экономики труда;
- в) предмет изучения экономики и социологии труда.

2 Социальные отношения и социальные процессы в сфере труда – это:

- а) предмет изучения социологии труда;
- б) предмет изучения экономики труда;
- в) предмет изучения экономики и социологии труда.

3 Социальные отношения и социальные процессы в сфере труда – это:

- а) предмет изучения экономики и социологии труда;
- б) предмет изучения экономики труда;
- в) предмет изучения социологии труда.

4 Изучение трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования – это:

- а) предмет изучения социологии труда;
- б) предмет изучения экономики труда;
- в) предмет изучения экономики и социологии труда.

5 Объектом изучения дисциплины «Экономика и социология труда» является:

- а) социальные процессы;
- б) рынок труда;
- в) труд.

6 Теоретической основой для выработки российской политики в сфере труда является:

- а) история;
- б) экономика;
- в) экономическая теория.

7 Наиболее объективный научный метод познания развития общественного труда:

- а) статистический;
- б) диалектический;
- в) экономический.

8 Авторы, в результате исследований которых сформировалась модель «экономического человека»:

- а) А. Файоль;
- б) А. Смит;
- в) Д. Рикардо;
- г) П. Лоренс.

9 «Человек – индивид, стремящийся к получению богатства и способный эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства»:

- а) А. Файоль;
- б) А. Смит;
- в) Дж. Миль

10 Дополните. Средняя заработная плата работающих в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 25%, фонд заработной платы уменьшился на 10%

11 Дополните. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен _____ % (точность до целых), если

отработано человеко-дней	120
отработано человеко-часов	900
установленная продолжительность рабочего дня	7,8

12 Дополните. Средняя явочная численность работников за апрель = _____ чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле

– отработано	550 чел.-дн.
– неявок	176 чел.-дн.
– целодневных простоев	44 чел.-дн.
– предприятие работало	22 дня

13 Дополните. Трудоемкость единицы продукции снизится на _____ % (точность до десятых), если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

14 Дополните. Средняя месячная производительность труда увеличится на _____ % (точность до десятых), если индекс средней дневной производительности труда – 1,3, индекс средней фактической продолжительности рабочего месяца в днях – 0,95.

15 Дополните. Путем суммирования человеко-дней явок и неявок за работу за рассматриваемый период получают _____ фонд времени

16 Дополните. Наиболее универсальным методом измерения уровня производительности труда является _____ метод

17 Дополните. При бюджетировании рабочего времени используются _____ метод

18 Дополните. Реальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции – это _____ производительности труда

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Кейс-задача	<p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на практических занятиях. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей. Решение отдельных практических проблемных задач может использоваться как прием активизации познавательной деятельности в ходе лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы слушателей, индивидуального собеседования. В ходе занятия обучающиеся сталкиваются с необходимостью самостоятельно решить ряд проблем научно-технического характера, с которыми они не сталкивались до занятия. Все это определяет поисковый характер занятия, заставляет его провести в тесном научном сотрудничестве преподавателя и обучающихся.</p> <p>В основе ситуации должно быть рассмотрение актуальной управленческой проблемы. Студент на основе теоретического обзора и анализа информации по выбранной проблеме, а также с использованием практического опыта разрабатывает кейс с учетом требований.</p>
Собеседование	<p>Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам. На зачете обучающемуся задаются вопросы, для подготовки ответа на которые отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.</p>
Тест	<p>Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено</p>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/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 для оценки знаний;
- тесты для оценивания умений и навыков

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

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

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

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, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и практических заданий. На зачете для подготовки ответа на вопросы обучающемуся отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) 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 для оценки знаний;
- перечень практических заданий для оценки навыков и(или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).