ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО ИрГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта -
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 378-1

Б1.В.20 Экономика управления персоналом

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки - Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 года
Кафедра разработчик программы – Экономика и управление

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации на курсе:
зачет 5

Распределение часов дисциплины на курсе

Семестр	5	**Итого**
Вид занятий	Часов по учебному плану	**Часов по учебному плану**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	**8**	**8**
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
Самостоятельная работа	**60**	**60**
Итого	**72**	**72**

ЧИТА

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 г. №1461.

Программу составил:
к.э.н., доцент, доцент Н.С. Михайлова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика на заседании кафедры «Экономика и управление».
Протокол от «14» мая 2019 г. №12.

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент Е.В. Малахова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	овладение основами теоретических и практических знаний в области экономики управления персоналом, необходимых бакалавру по профилю «Управление персоналом организации» для применения современных методов анализа эффективности управления персоналом организации
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	усвоение студентами теоретических и методологических основ экономики управления персоналом
2	приобретение практических навыков в области экономики управления персоналом
3	ознакомление с методами анализа эффективности управления персоналом организации
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового 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	Дисциплина Б1.В.20 «Экономика управления персоналом» относится к вариативной части Блока 1. Изучение дисциплины «Экономика управления персоналом» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»; Б1.В.01 «Основы финансового менеджмента»; Б1.В.02 «Методы принятия управленческих решений»; Б1.В.09 «Рынок труда»; Б1.В.11 Б1.В.19 «Оплата труда персонала»; Б1.В.ДВ.03.01 «Экономика организации»; Б1.В.ДВ.03.02 «Экономика фирмы»
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.В.04(Пд) «Производственная – преддипломная»
2	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	содержание понятий эффект и эффективность формирования системы мотивации и стимулирования персонала
Уметь	выделять и оценивать взаимосвязь между оплатой труда и производительностью труда
Владеть	навыками диагностики дисциплинарных нарушений
	Базовый уровень освоения компетенции
Знать	особенности проведения контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной
Уметь	проводить оценку эффективности формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Владеть	навыками применения дисциплинарных взысканий и оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной
	Высокий уровень освоения компетенции
Знать	методы мониторинга системы мотивации и стимулирования труда (в том числе оплаты труда)

Уметь	проводить экономическое обоснование мероприятий, касающихся системы мотивации и стимулирования труда (в том числе оплаты труда)
Владеть	методами комплексной оценки эффективности использования персонала
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	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	экономические показатели деятельности и показатели по труду, и методику их расчета
Уметь	проводить анализ экономических показателей деятельности
Владеть	навыками применения методов анализа экономических показателей; и показателей по труду
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	хорошие предметные знания по анализу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Уметь	проводить анализ экономических показателей деятельности и показателей по труду
Владеть	навыками разработки мероприятий на основе расчета экономических показателей и показателей по труду
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	отличные предметные знания по анализу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умеет применять их на практике
Уметь	в полной мере проводить анализ показателей экономической деятельности и показателей по труду, разрабатывать и обосновывать мероприятия оп их улучшению
Владеть	в полной мере навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	методы экономические показатели деятельности и показатели по труду
2	этапы формирования бюджета затрат на персонал, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
3	основы проведения аудита и контроллинга персонала и этапы их проведения
4	основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
Уметь	
1	проводить анализ показателей экономической деятельности и показателей по труду, разрабатывать и обосновывать мероприятия оп их улучшению
2	формировать бюджет затрат на персонал, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
3	разработать этапы проведения аудита и контроллинга персонала для конкретной организации
4	проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
Владеть	
1	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду
2	навыками формирования бюджета затрат на персонал, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
3	навыками проведения аудита и контроллинга для конкретной организации
4	навыками проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетен-ции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	**Раздел 1 Экономические показатели организации и показатели по труду**				
1.1	Тема 1 Экономический механизм управления персоналом.	5	2	ПК-8, ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1,

	1.1 Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. 1.2 Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. 1.3 Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов /лек/				Л2.2, Л2.3, Э.2, Э.3, Э.5, Э.6
1.2	Тема 1 Экономический механизм управления персоналом 1.1 Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. 1.2 Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. 1.3 Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов /Пр/	5	2	ПК-8, ПК-14	Л3.1, Э.1
1.3	Тема 1 Экономический механизм управления персоналом /Ср/	5	6	ПК-8, ПК-14	Л4.1, Э.1, 6.3.1.1, 6.3.1.2
1.4	Тема 2 Экономическая оценка трудового потенциала организации /Ср/		6	ПК-8, ПК-14	Л4.1, Э.1
2	**Раздел 2 Риски деятельности по управлению персоналом**				
2.1	Тема 3 Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками /Ср/	5	6	ПК-8, ПК-14	Л4.1, Э.1
3	**Раздел 3 Аудит и контроллинг персонала**				
3.1	Тема 4 Аудит и контроллинг персонала. 1.1 Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала. 1.2 Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. 1.3 Формирование модели контроллинга персонала в организации /Лек/	5	2	ПК-8, ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Э.2, Э.3, Э.5, Э.6
3.2	Тема 4 Аудит и контроллинг персонала Сущность, цели и технология аудита персонала /Пр/	5	2	ПК-8, ПК-14	Л3.1, Э.1
3.3	Тема 4 Формирование модели контроллинга персонала в организации /Ср/	5	6	ПК-8, ПК-14	Л4.1, Э.1
4	**Раздел 4 Оценка эффективности проектов управления персоналом организации**				
4.1	Тема 5 Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом	5	6	ПК-8, ПК-14	Л4.1, Э.1

	организации /Ср/				
4.2	Тема 6 Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом /Ср/	5	8	ПК-8, ПК-14	Л4.1, Э.1
5	Выполнение контрольной работы	5	18	ПК-8, ПК-14	Л4.2, Э.1
6	Форма промежуточной аттестации - зачет	5	4	ПК-8, ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Э.2, Э.3, Э.5, Э.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 оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, 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
Л1.1	Михайлина Г.И.	Управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684494 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Дашков и К°, 2022	100% онлайн
Л1.2	под ред. А.Я. Кибанова	Экономика управления персоналом: учебник [Электронный ресурс]: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=537868 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016	100% онлайн
Л1.3	Шепелева Л. С.	Экономика управления персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://e.lanbook.com/book/239990 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: РТУ МИРЭА, 2022	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% онлайн
Л2.1	Арзуманова Т. И.	Экономика организации: учебник [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573399 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Дашков и К°, 2018.	100% онлайн
Л2.2	Кузнецова В. Б.	Экономика управления персоналом и социология труда: учебное пособие https://e.lanbook.com/book/98121 (дата обращения: 18.05.2023)	Оренбург: ОГУ, 2015.	100% онлайн
Л2.3	Самраилова Е.К.,	Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум	Москва; Берлин:	100% онлайн

	Вешкурова А.Б.	[Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382 (дата обращения: 18.05.2023)	Директ-Медиа, 2015	
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, Год издания. Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке 100% онлайн
Л3.1	Быстрова О.Л.	Экономика управления персоналом: Методические указания для практических и семинарских занятий [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=25504.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2019/ Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания. Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке 100% онлайн
Л4.1	Быстрова О.Л.	Экономика управления персоналом: Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=25503.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2019/ Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Саркисян Л.Ю.	Экономика управления персоналом: Методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=23251.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2016/ Личный кабинет обучающегося	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru			
Э.2	Сайт для HR-менеджеров http://www.hrm.ru			
Э.3	ЭБС "Издательство "Знаниум" http://znanium.com/			
Э.4	ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/			
Э.5	HR-портал (сообщество профессионалов) http://www.hr-portal.ru			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. №139/53-ОАЭ-11			
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32А-08			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не предусмотрен			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»			
6.4. Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не предусмотрены			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор (переносной), экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Изучение дисциплины «Экономика управления персоналом» направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Ресурсный подход, позволяющий воспроизводить и развивать трудовой ресурс организации с заранее заданными характеристиками, необходимыми для достижения стратегических целей организации, неразрывно связан с кадровой политикой, с маркетингом персонала как философией бизнеса, так и инструментом исследования внутреннего и внешнего рынка труда. Обучающиеся получают знания в области теории кадровой политики и кадрового планирования, теории маркетинга персонала. В рамках курса рассматриваются вопросы формирования и использования трудового и интеллектуального потенциала, основы стратегического управления персоналом, основы планирования персонала. В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой
Практическое	Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной

(семинарское) занятие	дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обуающихся по изучаемой дисциплине. Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствие с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях
Самостоятельная работа	Подготовка к сдаче зачета и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети). Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем. Список ключевых понятий (словарь терминов) по дисциплине с их разъяснением прилагается. Важно заинтересоваться проблемами изучаемой дисциплины, попытаться стать активным участником управленческого процесса, что предполагает самостоятельную, активную, творческую работу обучающихся. Усиление роли самостоятельной работы обучающихся означает развитие умения учиться, формирование у обучающегося способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется: 1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ; 2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.; 3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и творческих задач; 4) при выполнении контрольной работы. Активная самостоятельная работа обучающихся возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений		
1	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
2	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
3	6	6.3	6.3.3	10	10	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
4	4			10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
5	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
6	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
7	6	6.3	6.3.3	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
8	7			10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
9	1	1.3		10	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
10	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
11	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
12	7			10	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
13	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023
14	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.20 «Экономика управления персоналом»
(заочная форма)

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 «Экономика управления персоналом» участвует в формировании 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 контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

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.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-8, ПК-14 при освоении образовательной программы

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс 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.19 Оплата труда персонала	4	1
		Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	4	1
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	5	2
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	2
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.В.01 Основы финансового менеджмента	2	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	3	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	3	2
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	4	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4

		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	5	4
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	5	4
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная преддипломная	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-8, ПК-14 планируемым результатам обучения

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения 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	Раздел 1 Экономические показатели организации и показатели по труду Раздел 2 Риски деятельности по управлению персоналом Раздел 3 Аудит и контроллинг персонала Раздел 4 Оценка эффективности проектов управления персоналом организации.	Минимальный уровень	Знать содержание понятий эффект и эффективность формирования системы мотивации и стимулирования персонала
				Уметь выделять и оценивать взаимосвязь между оплатой труда и производительностью труда
				Владеть навыками диагностики дисциплинарных нарушений
			Базовый уровень	Знать особенности проведения контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной
				Уметь проводить оценку эффективности формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
				Владеть навыками применения дисциплинарных взысканий и оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной
			Высокий уровень	Знать методы мониторинга системы мотивации и стимулирования труда (в том числе оплаты труда)
				Уметь проводить экономическое обоснование мероприятий, касающихся системы мотивации и стимулирования труда (в том числе оплаты труда)
				Владеть методами комплексной оценки эффективности использования персонала
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности	Раздел 1 Экономические показатели организации и показатели по труду Раздел 2	Минимальный уровень освоения	Знать экономические показатели деятельности и показатели по труду, и методику их расчета;
				Уметь проводить анализ экономических показателей деятельности;
				Владеть навыками

	труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Риски деятельности по управлению персоналом Раздел 3 Аудит и контроллинг персонала Раздел 4 Оценка эффективности проектов управления персоналом организации		применения методов анализа экономических показателей; и показателей по труду
			Базовый уровень освоения	Знать хорошие предметные знания по анализу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;
				Уметь проводить анализ экономических показателей деятельности и показателей по труду;
				Владеть навыками разработки мероприятий на основе расчета экономических показателей и показателей по труду.
			Высокий уровень освоения	Знать отличные предметные знания по анализу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умеет применять их на практике;
				Уметь в полной мере проводить анализ показателей экономической деятельности и показателей по труду, разрабатывать и обосновывать мероприятия оп их улучшению;
				Владеть в полной мере навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду.

Программа контрольно-оценочных мероприятий
на период изучения дисциплины

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
5 курс					
1	2	3	4	5	6
1	5	Текущий контроль	Тема 1 «Экономический механизм управления персоналом»	ПК-8, ПК-14	Доклад (устно)
2	5	Текущий контроль	Тема 4 «Аудит и контроллинг персонала»	ПК-8, ПК-14	Доклад (устно)
3	5	Текущий контроль	Раздел 1. Экономические показатели организации и показатели по труду Раздел 2: Риски деятельности по управлению персоналом Раздел 3. Аудит и контроллинг персонала. Раздел 4. Оценка эффективности проектов управления персоналом организации.	ПК-8, ПК-14	Контрольная работа (письменно)
4	5	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Экономические показатели организации и показатели по труду Раздел 2: Риски деятельности по управлению персоналом Раздел 3. Аудит и контроллинг персонала. Раздел 4. Оценка эффективности проектов управления персоналом организации.	ПК-8, ПК-14	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)

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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад	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, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
2	Тест	Система тестовых заданий специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. Тесты формируются из банка тестовых заданий по дисциплине. Тестирование может быть использовано в качестве текущего контроля обучающихся (по окончании изучения раздела дисциплины, защиты лабораторной работы и т.д.), промежуточной аттестации или допуска к ней (по окончанию изучения дисциплины), или в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Банк тестовых заданий (БТЗ)
3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Методические указания по выполнению контрольной работы по вариантам
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на 5 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.

контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Студент полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
«не зачтено»	Студент не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений.

Тест:

Промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования

«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 контрольное задание для выполнения докладов

Варианты типового задания для выполнения докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типового задания для подготовки докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового задания для подготовки докладов
по теме «Аудит и контроллинг персонала»

Подготовьте доклад и презентацию по одной из тем:

1. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально-трудовые отношения.
2. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях.
3. Анализ организации оплаты труда на предприятии.
4. Проектирование систем оплаты труда в организации.
5. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
6. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).

3.2 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Банк тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых материалов
по дисциплине «Экономика управления персоналом»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Экономические показатели организации и показатели по труду	Тема 1. Экономический механизм управления персоналом	17 – тип ОТ 17 – тип ЗТ
	Тема 2. Экономическая оценка трудового потенциала организации	17 – тип ОТ 17 – тип ЗТ
Раздел 2. Риски деятельности по управлению персоналом	Тема 3. Управление кадровыми рисками	17 – тип ОТ 17 – тип ЗТ
Раздел 3. Аудит и контроллинг персонала	Тема 4. Аудит и контроллинг персонала	17 – тип ОТ 17 – тип ЗТ
Раздел 4. Оценка эффективности проектов управления персоналом организации	Тема 5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	16 – тип ОТ 16 – тип ЗТ
	Тема 6. Оценка эффективности деятельности персонала организации	16 – тип ОТ 16 – тип ЗТ
Автор	Итого	Σ 200 100– тип ОТ 100 – тип ЗТ

Структура итогового теста по дисциплине
«Экономика управления персоналом»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Экономические показатели организации и показатели по труду	Тема 1. Экономический механизм управления персоналом	2 – тип ОТ 2 – тип ЗТ
	Тема 2. Экономическая оценка трудового потенциала организации	2 – тип ОТ 2 – тип ЗТ
Раздел 2. Риски деятельности по управлению персоналом	Тема 3. Управление кадровыми рисками	2 – тип ОТ 2 – тип ЗТ
Раздел 3. Аудит и контроллинг персонала	Тема 4. Аудит и контроллинг персонала	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
Раздел 4. Оценка эффективности проектов управления персоналом организации	Тема 5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
	Тема 6. Оценка эффективности деятельности персонала организации	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
Итого		Σ 18 9– тип ОТ 9 – тип ЗТ

БТЗ, проходной балл, критерии оценки, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых вариантов тестовых заданий,
предусмотренных рабочей программой

1. Обобщающей характеристикой эффективности использования трудового потенциала занятого населения является - _____

2. Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является _____потенциал

3. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

4. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики_____

5. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона _____

6. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?_____

7. Разделение труда предусматривает:

а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;

б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;

в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.

г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

8. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:

а) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание);

б) структура (порядок организации группы – распределение ролей его участников);

в) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);

г) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).

9. Фонд ресурсов труда как количественная характеристика трудового потенциала общества (коллектива) в общем виде определяется как:

а) среднее арифметическое выпуска товарной продукции по каждому изделию, умноженное на количество часов, необходимых для выработки единицы продукции;

б) сумма занятых и безработных;

в) произведение среднегодовой численности работников на фонд рабочего времени;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

10. Если доходы предпринимателей увеличатся, то кривая спроса на труд сместится_____

11. Нормированное рабочее время включает:

а) все расходы времени, которые объективно необходимые для выполнения конкретной задачи;

б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

г) время обслуживания рабочего места;

д) а) все расходы времени, которые объективно необходимые для выполнения всех задач.

12. Норма выработки основана:

а) на установлении норм расходов времени;

б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;

в) на установлении норм расходов работы;

г) на времени обслуживания рабочего места;

д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

13. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается _____

14. Цена рабочей силы – это_____

15. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:

а) уровень квалификации работников аппарата управления;

б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;

в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;

г) уровень организационной культуры;

д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

16. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы – это _____

17. Установите соответствие стиля управления, применяемого руководителем, и средств его реализации.

Стиль управления	Средства реализации
авторитарный	а) персонал участвует в принятии управленческих решений
демократический	б) мнение персонала не учитывается
	в) решения принимаются коллегиально
	г) поведение персонала жестко регламентируется
	д) решения принимаются на основе единоначалия

18. Установите правильную последовательность элементов обеспечения кадровой безопасности

1) сформировать четкие требования, обязательные для всех сотрудников;
2) составить необходимые внутренние нормативные документы;
3) проводить с персоналом разъяснительную работу;
4) систематически мониторить состояние КБ на предприятии.

3.3 Перечень вопросов к зачету по дисциплине

(для оценки знаний)

Раздел 1 Экономические показатели организации и показатели по труду

1. Целеполагание в системе управления персоналом.
2. Цели системы управления персоналом.
3. Функции системы управления персоналом.
4. Состав функциональных подсистем управления персоналом.
5. Подразделения службы управления персоналом и их функции.

6. Методы построения эффективных систем управления персоналом.
7. Элементы процесса труда производственного персонала.
8. Элементы процесса труда управленческого персонала.
9. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности.
10. Сущность и виды трудового потенциала.
11. Трудовой потенциал организации и его составляющие.
12. Методы оценки трудового потенциала организации и общества в целом.
13. Методы оценки трудового потенциала работника.

Раздел 2 Риски деятельности в управлении персоналом

14. Человеческий фактор как источник риска.
15. Понятие и виды кадровых рисков.
16. Способы и процедура выявление кадровых рисков.
17. Методика оценки кадровых рисков.
18. Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски.
19. Система управления кадровыми рисками.
20. Оценка эффективности управления кадровыми рисками

Раздел 3. Аудит и контроллинг персонала.

21. Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала.
22. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала.
23. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.
24. Формирование модели контроллинга персонала в организации
25. Виды контроллинга персонала.
26. Построение модели кадрового контроллинга в организации.

Раздел 4. Оценка эффективности проектов управления персоналом организации

27. Виды эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
28. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
29. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
30. Расчет единовременных затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом.

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений и навыков и (или) опыта деятельности)

1. На основе представленных деловых, личностных и психологических характеристик определить, кто из претендентов по этим качествам лучше подходит для следующих должностей: 1) Начальника отдела; 2) Программиста; 3) Охранника; 4) Маркетолога; 5) Пресс-секретаря.

2. Четверо рабочих отработали за 1 декаду 256 ч-часов.

1 рабочий - изготовил 118 вида A
2 рабочий - изготовил 96 деталей B
3 рабочий - изготовил 32 деталей C
4 рабочий - 256 деталей D

За 2 декаду они также отработали 256 часов. Производительность первых троих не изменилась. Четвертый рабочий произвел 384 детали.

Определить: как увеличилась производительность труда всей бригады.

3. За 22 рабочих дня прошлого месяца бригада из 8 человек произвела 564 детали вида А (норма трудоемкости изготовления 0,5 часа), 2118 деталей вида В (0,25 часа), вида С - 1400 шт. (0,2 часа), и 959 - D (?). Работали со стопроцентной производительностью. После этого бригаду покинули два работника.

За следующую пятидневную рабочую неделю бригада произвела 140 деталей А, 508 деталей В и 355 деталей С Определить: как изменилась производительность труда работников в эту неделю.

3.5 Типовые задания для выполнения контрольной работы

Цель контрольной работы заключается в том, чтобы способствовать развитию теоретических знаний студентов, а также выработать навыки по применению этих знаний на практике.

Контрольная работа выполняется в соответствии с положением о нормоконтроле в виде реферата.

Вопрос реферата должен быть рассмотрен подробно, не допускается дословное цитирование учебника. Кроме того, следует приводить ссылки на используемые источники.

В конце работы приводится список литературы. Выполненная работа направляется на проверку и рецензирование. Вариант контрольной работы выбирается в соответствии с шифром зачетной книжки студента (таблица).

Таблица

Вариант контрольной работы

Последняя цифра шифра	Тема реферата
0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7
7	8
8	9
9	10

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ И ИХ СОДЕРЖАНИЕ

1. Экономический механизм управления персоналом. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации.

2. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

3. Экономическая оценка трудового потенциала организации. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

4. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала. Функционально-стоимостной метод – метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала.

5. Управление кадровыми рисками. Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков. Способы и процедура выявление кадровых рисков.

6. Методика оценки кадровых рисков. Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски.

7. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

8. Аудит и контроллинг персонала. Сущность и цели аудита персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

9. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.

10. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

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

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Контрольная работа	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Вариантов КР по теме не менее двух. Преподаватель доводит до обучающихся тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. 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.

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 типовых практических заданий к зачету (для оценки умений, навыков и опыта деятельной).

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ 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	Шкала оценивания
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.