

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31 » мая 2019 г. №377-1

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 лет
Кафедра-разработчик программы Менеджмент

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

Формы промежуточной аттестации на курсе:
зачет, 5

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	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
Контроль	4	4
Итого	72	72

ИРКУТСК

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



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

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Вариативная Блок-Б1.В	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
2.1.1	Б1.Б.15 «Основы управления персоналом»
2.1.2	Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»
2.1.3	Б1.В.04 «Управление социальным развитием персонала»
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
2.2.1	Б2.В.02(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная)
2.2.2	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
2.2.3	Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная практика
2.2.4	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 знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Уметь	частично умеет использовать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Владеть	частично владеет подходами принципами и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	хорошо знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Уметь	хорошо умеет использовать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Владеть	хорошо владеет подходами принципами и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	отлично знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Уметь	отлично умеет использовать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Владеть	свободно владеет подходами принципами и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
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	частично знает методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)

Уметь	частично умеет применять методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Владеть	частично владеет методами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	хорошо знает методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Уметь	хорошо умеет применять методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Владеть	хорошо владеет методами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	отлично знает методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Уметь	отлично умеет применять методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Владеть	свободно владеет методами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)

В результате освоения дисциплины 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	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
	Раздел 1. Функция управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации				
1.1	Управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации. /Лек/	8	2	ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
1.2	Технологии управления результатами бизнеса и эффективностью персонала: сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard), система ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicator), система управления по целям (Management by objectives), управление компетенциями (Competence Management). /Пр/	8	6	ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
1.3	Работа с литературой /Ср/	8	8	ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2
1.4	Цели и функции системы управления персоналом. /Лек/	8	2	ПК-8 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
1.5	Формулирование целей и функций системы управления персоналом /Пр/	8	2	ПК-8 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
1.6	Работа с литературой /Ср/	8	4	ПК-8 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2
	Раздел 2. Структура, учет и бюджетирование затрат на персонал				

2.1	Затраты на персонал (управление персоналом): понятие и классификация /Лек/	8	2	ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
2.2	Разработка структуры затрат на персонал для конкретной компании /Пр/	8	4	ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
2.3	Работа с литературой /Ср/	8	12	ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
2.4	Подходы и методы оценки эффективности управления персоналом в организации /Лек/	8	2	ПК-8, ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
2.5	Подходы и методы оценки эффективности управления персоналом в организации /Пр/	8	4	ПК-8, ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1
2.7	Работа с литературой /Ср/	8	6	ПК-8, ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2
Раздел 3. Оптимизация затрат на персонал					
3.1	Методы оптимизации затрат на персонал /Лек/	8	4	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л3.1
3.2	Методы оптимизации затрат на персонал /Пр/	8	8	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л3.1
3.4	Работа с литературой /Ср/	8	12	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2

**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 № П.312000.06.7.188-2017.

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% онлайн
Л1.1	Скляревская, В.А.	Экономика труда : учебник URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052	М. : Дашков и Ко, 2015	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Ветлужских, Е.	Система вознаграждения: как разработать цели и KPI URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279588	М. : Альпина Паблишер, 2016	100% онлайн

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Самраилова, Е.К.	Анализ эффективности использования персонала в организации : учебное пособие-практикум URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382	М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015.	100% онлайн

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

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Вихорева М.В.	Учебно-методические материалы лекционных занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Вихорева М.В.	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.3	Вихорева М.В.	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э.1	http://www.HRM.ru - Кадровый менеджмент
Э.2	http://www.rantal.ru - Профессионалы в области кадров и менеджмента

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

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

	Не предусмотрено
--	------------------

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	Информационно-правовая система КонсультантПлюс - http://www.consultant.ru/
---------	--

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	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 (перечисление понятий) и др.
Контрольная работа	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и демонстрировать уровень сформированности аналитических, исследовательских

	навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой.
--	--

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	
---	--

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

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 компетенции:

ПК-8: знание 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 умение применять их на практике;

ПК-14: владение 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 траектории формирования у обучающихся компетенций ПК-8, ПК-14
при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-8	знание 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 умение применять их на практике	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	2
		Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	6	1
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	6	1
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	8	5
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	6	3
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3		

мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.В.ДВ.11.01	Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	5
	Б1.В.ДВ.11.02	Управление кадровыми рисками	8	5
	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 ОПК-2, ОПК-6, ПК-5 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	знание 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 умение применять их на практике	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	частично знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
			частично умеет использовать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	
			частично владеет подходами принципами и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	
			Базовый уровень освоения	хорошо знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
			хорошо умеет использовать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	
			хорошо владеет подходами принципами и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	
Высокий	отлично знает принципы и основы формирования системы			

			уровень освоения	<p>мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)</p> <p>отлично умеет использовать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)</p> <p>свободно владеет подходами принципами и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)</p>
ПК-14	Владение 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	<p>Раздел 1. Функция управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации</p> <p>Раздел 2. Структура, учет и бюджетирование затрат на персонал</p>	Минимальный уровень освоения	<p>частично знает методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p> <p>частично умеет применять методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p> <p>частично владеет методами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p>
			Базовый уровень освоения	<p>хорошо знает методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p> <p>хорошо умеет применять методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p> <p>хорошо владеет методами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p>
			Высокий уровень освоения	<p>отлично знает методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p> <p>отлично умеет применять методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p>

				свободно владеет методами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
--	--	--	--	--

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	семе стр	Наименование контрольно- оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	8	Текущий контроль	Тема 1. Управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации	ПК-14	Собеседование (устно)
3	8	Текущий контроль	Тема 2. Цели и функции системы управления персоналом	ПК-8, ПК-14	Тест (письменно)
4	8	Текущий контроль	Тема 3. Затраты на персонал (управление персоналом): понятие и классификация	ПК-14	Кейс-задача (письменно)
5	8	Текущий контроль	Тема 4. Подходы и методы оценки эффективности управления персоналом в организации	ПК-8, ПК-14	Доклад
6	8	Текущий контроль	Тема 5. Методы оптимизации затрат на персонал	ПК-8	Кейс-задача (письменно)
7	8	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	Собеседование (устно), тест (письменно)

**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

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

Для оценивания результатов обучения используется четырех балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или 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	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	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, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
3	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 ситуационной задачи
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
	Промежуточная аттестация - Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень вопросов 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 знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал	Базовый

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«хорошо»	В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«удовлетворительно»	В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«неудовлетворительно»	<p>Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал излагается «житейским» языком, не используются понятия и термины соответствующей научной области.</p> <p>Ответ отражает систему «житейских» представлений обучающегося на заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям</p>

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы.

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

Ситуационная задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	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

Тест

Критерии оценивания	Уровень освоения темы
Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов	Высокий
Обучающийся при тестировании набрал 71-90 баллов	Базовый
Обучающийся при тестировании набрал 41-70 баллов	Минимальный
Обучающийся при тестировании набрал 0-40 баллов	Тема не освоена

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. Типовые вопросы для проведения собеседования

1	С какими науками самая тесная связь у экономики персонала?
2	Целевую концепцию экономики персонала можно считать многоплановой, так как она зависит от большого количества факторов. Каких?

3	На эффективность труда индивида влияют (выбрать и обосновать правильный ответ)
	<ul style="list-style-type: none"> • Экономические приоритеты организации • Внешнее окружение организации • Внутренние факторы организации
4	Что является предметом изучения экономики управления персоналом?
5	Что означает производительность труда означает?
6	Трудовую деятельность осуществляют на основе (выбрать и обосновать правильный ответ)
	<ul style="list-style-type: none"> • принципов максимизации полезности • принципов верификации полезности • учета ожиданий, интересов, мотивов и целей работников • деятельностного подхода • стоимостного подхода
7	Базовые детерминанты экономики управления персоналом: (выбрать и обосновать правильный ответ)
	<ul style="list-style-type: none"> • Внешние и внутренние факторы организации • Социально-трудовые отношения • Социально-экономические условия хозяйствования • Внутриорганизационные экономические условия
8	Субъект экономики персонала это : (продолжить)
9	Структура общей комплексной теории экономики персонала соответствует основным требованиям какой теории ?
10	С помощью экономических методов обеспечивается : (выбрать и обосновать правильный ответ)
	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие кадрового потенциала • Развитие персонала • Развитие организации • Экономическое развитие работника

3.2 Типовое комплексное задание выполнения кейс-задач

Образец типовых заданий для кейс-задач по Теме 2 «Цели и функции системы управления персоналом».

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.

Просто распустить ведомство и набрать правильных людей? Вряд ли такое возможно.

3.3 Типовое комплексное задание по подготовке доклада

Темы докладов по теме 4. Подходы и методы оценки эффективности управления персоналом в организации:

1. Оценка эффективности реализации функций управления человеческими ресурсами в компании при помощи модели Д. Ульриха.
2. Оценка эффективности реализации функций управления человеческими ресурсами в компании при помощи модели Дж. Филиппа.
3. Оценка эффективности реализации функций управления человеческими ресурсами в компании при помощи отдачи на инвестиции в персонал (Return of investment (ROI) on human capital).
4. Оценка эффективности реализации функций управления человеческими ресурсами в компании при помощи метода бенчмаркинга.
5. Оценка эффективности реализации функций управления человеческими ресурсами в компании при помощи экспертных оценок.
6. Оценка эффективности реализации функций управления человеческими ресурсами в компании при помощи индексов систем управления человеческими ресурсами (модель М. Хьюслида и Б. Беккера).
7. Оценка эффективности реализации функций управления человеческими ресурсами в компании в соответствии с эталонными показателями эффективности программ по УЧР Saratoga Institute.
8. Совершенствование системы сбалансированных показателей, измеряющих эффективность функций управления человеческими ресурсами на предприятии.

3.4 Образцы тестового задания текущего контроля

Тестирование проводится по пройденным темам на практических занятиях, по тестам, включающим от 5 вопросов. Тесты включают как закрытые вопросы, в которых необходимо отметить правильные ответы, так и открытые вопросы, в которых ответы вписываются.

Пример теста.

1	Самая тесная связь у экономики персонала с такими науками как
	Экономика
	Номоэкономика
	Экономика труда
	Управление персоналом
	Финансы
	Микроэкономика
2	Требования для рационального использования трудового потенциала (<i>внесите исправления</i>): <ul style="list-style-type: none"> • создание условий для постоянного повышения квалификации и расширения производственного профиля персонала; • соответствие численности работников объему выполняемых работ; • соответствие профессионализма работника степени сложности выполняемых функций; • оптимальная эффективность использования рабочего времени; • обусловленность структуры персонала предприятия субъективным факторам производства.
3	Цели экономики персонала включают оптимизацию затрат в области фактора труда, а также рост отдачи, покрытие потребности в кадрах, экономики персонала включают оптимизацию затрат в области минимизация транзакционных затрат, мероприятий в сфере экономической политики, поддержание и развитие производительного потенциала сотрудников с помощью вложений в человеческий капитал, высвобождение кадров в случае снижения спроса, а так же <ul style="list-style-type: none"> • анализ связи между внешними и внутренними факторами организации и разработку соответствующих мероприятий • социальную ориентацию и социальную ответственностью бизнеса

- достижение баланса социальных и экономических интересов
- постановку экономических целей в приоритет социальным
- достижение социальных целей в первую очередь, экономических во вторую.

3.5 Перечень вопросов для подготовки к зачету

1	Экономика персонала занимается решением следующих проблем:
2	Какие методы применяются для анализа трудовой деятельности?
3	Какие методы (помимо экономических) используются в организации для управления персоналом?
4	Перечислите принципы экономического стимулирования
5	Какие параметры согласно формуле общей комплексной теории описывают миссию экономики персонала?
6	Какая единица служит для измерения объемного показателя трудового потенциала?
7	Что входит в состав трудового потенциала организации?
8	Какими качественными показателями характеризуется трудовой потенциал общества?
9	В чем суть экономических методов управления персоналом?
10	Назовите термин: ... - это интегральная характеристика количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду
11	Верно ли утверждение, что трудовой потенциал работника не изменяется с течением времени
12	В чем суть балансового метода анализа трудовой деятельности?
13	Перечислите уровни трудового потенциала общества
14	Что такое недоиспользование трудового потенциала в организации?
15	Чем отличается кадровый потенциал от трудового?
16	Трудовой потенциал работника vs трудовой потенциал организации – какой потенциал больше? Как называется закономерность, которая лежит в основе правильного ответа.
17	В чем суть нормативного метода анализа трудовых показателей?
18	Сбалансированная система показателей эффективности управления персоналом: эталонные показатели эффективности программ по УЧР Saratoga Institute. Характеристика наиболее распространенных КРІ в сфере УЧР (производительность труда, отдача на персонал, текучесть персонала, качество найма, затраты на обучение 1 работника, возврат на вложенный капитал).
19	Перечислите компоненты организационного потенциала предприятия
20	Совокупность у работников профессиональных знаний, умений и навыки, уровень развития которых обуславливает профессиональную компетентность кадров. Назовите термин.
21	Что устанавливает экономическое стимулирование?
22	Какими количественными показателями характеризуется трудовой потенциал общества?
23	Как применяется метод групповых оценок?
24	Что представляет собой трудовой потенциал работника?
25	Какие методы используются для анализа системы управления организацией?
26	Что имеют в виду, когда описывают состав, различные характеристики + показатели развития групп работников + взаимоотношения в процессе выполнения совместной трудовой деятельности.
27	Перечислите возможные причины недоиспользования трудового потенциала в организации.
28	Как измерить величину совокупного потенциального фонда рабочего времени?
29	Какой именно потенциал отражает возможности эффективного функционирования трудового коллектива?
30	В связи с чем может изменяться профессиональный потенциал предприятия?
31	Какие элементы включает в себя структура трудового потенциала человека?
32	Какие временные аспекты характеризует трудовой потенциал
33	Как осуществляется экспертная оценка?
34	Какие показатели характеризуют трудовой потенциал организации с количественной

	стороны?
35	Какие задачи системы управления персоналом решаются на основе оценки состояния трудового потенциала организации?
36	Какой элемент экономического механизма обеспечивает развитие организации?
37	Исходной единицей анализа трудового потенциала является личностный потенциал работника, образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней. Назовите эти уровни.
38	Наличие каких способностей работников служит основой непрерывного развития трудового потенциала организации?
39	Возможное количество и качество труда, которым располагает предприятие или производственный коллектив при данном уровне развития науки и техники. Определите, что это за понятие?
40	В чем разница между трудовым потенциалом человека и личностным потенциалом сотрудника?
41	Как рассчитать стоимость трудового потенциала организации?
42	Что представляет собой структура трудового потенциала организации?
43	Какие четыре основные составляющие выделяют в структуре трудового потенциала?
44	Перечислите методы оценки трудового потенциала работника
45	Какими составляющими характеризуется профессиональный потенциал предприятия?
46	Перечислите показатели, которые характеризуют трудовой потенциал организации с качественной стороны?
47	Назовите компоненты структуры трудового потенциала работника
48	Какими характеристиками можно описать квалификационный потенциал университета?
49	HR-аудит: цели, структура, содержание, методы.
50	Затраты на персонал: понятие, подходы к классификации, международный стандарт и российская практика структурирования затрат (их сходства и различия).
51	Бюджетирование затрат на персонал: характеристика понятия, основные подходы, факторы, влияющие на процесс бюджетирования, этапы разработки HR-бюджета.
52	Структура HR-бюджета: характеристика его ключевых элементов.
53	Критерии оценки эффективности функций управления персоналом и работы HR-службы: принципы группировки показателей, оценка работы HR-службы в зависимости от этапа ее развития.
54	Аутсорсинг в управлении человеческими ресурсами: основные причины, направления, преимущества и недостатки (риски).
55	Оптимизация затрат на персонал: основные направления и методы.
56	Сбалансированная система показателей эффективности управления персоналом: эталонные показатели эффективности программ по УЧР Saratoga Institute. Характеристика наиболее распространенных КРІ в сфере УЧР (производительность труда, отдача на персонал, текучесть персонала, качество найма, затраты на обучение 1 работника, возврат на вложенный капитал).

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 оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование проводится во время практических занятий. Во время проведения собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
	Преподаватель на лекционном или практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы собеседования
Доклад	Преподаватель не менее чем за неделю оповещает обучающихся о необходимости подготовки доклада по ранее заявленным темам (электронная информационно-образовательная среда ИрГУПС (личный кабинет обучающегося)). Объясняет обучающимся особенности выполнения этого задания и предъявляемые требования. Обучающийся представляет доклад на практическом занятии. Преподаватель и другие обучающиеся могут задавать вопросы и комментировать предложенный материал.
Ситуационная задача	Преподаватель не менее чем за неделю оповещает обучающихся о необходимости подготовки к теме ситуационной задачи, так как требует знаний по нескольким учебным дисциплинам. Непосредственно на практическом занятии объявляется название задания, сформулированное в виде лично-значимого познавательного вопроса. Предлагается информация по данному вопросу, представленная в разнообразном виде (текст, таблицы, графики, статистические данные и др.). Выдается задание на работу с данной информацией. Также преподаватель определяет критерии оценки ситуационной задачи. Преподаватель проверяет насколько обучающиеся уяснили суть задания и алгоритм решения ситуационной задачи. Обучающиеся в течение определенного заранее времени разрабатывают варианты для принятия решения, выбирают критерии решения, оценивают и прогнозируют альтернативные варианты. После этого презентуют решения ситуационной задачи. Преподаватель при выставлении оценок обучающимся учитывает: полноту знания учебного материала по теме занятия; логичность изложения материала; аргументированность ответа, уровень самостоятельного мышления; умение увязывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью. Использование ситуационных задач в образовательном процессе позволяет: развить мотивацию обучающихся к познанию, освоению социокультурной среды; актуализировать предметные знания с целью решения лично-значимых проблем на деятельностной основе; выработать партнерские отношения в группе.
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

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

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в виде 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.

