

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «08» мая 2020 г. №266/1

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- очная
Нормативный срок обучения 4 года
Кафедра-разработчик программы Менеджмент

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

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет, 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	8	Итого
Число недель в семестре	12	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
– лекции	12	12
– практические (семинарские)	24	24
Самостоятельная работа	36	36
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	8	2	ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л3.1

	/Лек/				
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.3.12000.06.7.188-2017.

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,	Заглавие	Издательство,	Кол-во экз.
--	---------	----------	---------------	-------------

	составители		год издания/ Личный кабинет обучающегося	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»**

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 «Основы управленческого консультирования» участвует в формировании компетенции:

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

ПК-14 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 компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Б1.В.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	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
		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.20 Экономика управления	8	5

экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	персоналом			
	Б1.В.ДВ.03.01	Экономика организации	6	3
	Б1.В.ДВ.03.02	Экономика фирмы	6	3
	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	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. 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	<p>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</p>	<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**

№	неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1-3	Текущий контроль	Тема 1. Управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации	ПК-14 Контрольная работа (письменно)
3	4-5	Текущий контроль	Тема 2. Цели и функции системы управления персоналом	ПК-8, ПК-14 Кейс-задача (письменно)
4	6-7	Текущий контроль	Тема 3. Затраты на персонал (управление персоналом): понятие и классификация	ПК-14 Кейс-задача (письменно)
5	8-9	Текущий контроль	Тема 4. Подходы и методы оценки эффективности управления персоналом в организации	ПК-8, ПК-14 Доклад, дискуссия
6	10-12	Текущий контроль	Тема 5. Методы оптимизации затрат на персонал	ПК-8 Кейс-задача (письменно)
7		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 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 четырехбалльная 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
Текущий контроль успеваемости			
1	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий по темам дисциплины (не менее двух вариантов)
2	Кейс-задача (ситуационная задача)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи (ситуационной задачи)
3	Доклад, дискуссия	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
Промежуточная аттестация			
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету по разделам

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	Высокий

		учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при 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

Критерии и шкала оценивания результатов контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	<i>Полное раскрытие темы, указание точных названий и определений, правильная формулировка понятий и категорий, приведены все необходимые формулы, соответствующая статистика и т.п., все задания выполнены верно (все задачи решены правильно)</i>
«хорошо»	<i>Недостаточно полное раскрытие темы, одна-две несущественные ошибки в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных и т. п., кардинально не меняющие суть изложения, наличие незначительного количества грамматических и стилистических ошибок, одна-две несущественные погрешности при выполнении заданий или в решениях задач</i>
«удовлетворительно»	<i>Ответ отражает лишь общее направление изложения лекционного материала, наличие более двух несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, формулах, статистических данных и т. п.; большое количество грамматических и стилистических ошибок, одна-две существенные ошибки при выполнении заданий или в решениях задач</i>
«неудовлетворительно»	<i>Обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Тема не раскрыта, более двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных, при выполнении заданий или в решениях задач, наличие грамматических и стилистических ошибок и др. Нет ответа. Не было попытки выполнить задание</i>

Критерии и шкала оценивания результатов решения кейс-задачи

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

Критерии и шкала оценивания результатов доклада

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся продемонстрировал: полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильные формулировки понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др.
«хорошо»	Обучающийся продемонстрировал: недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников
«удовлетворительно»	Обучающийся продемонстрировал: отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
«неудовлетворительно»	Обучающийся продемонстрировал большое количество существенных ошибок, не владение материалом; не владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения теста

Проверяемый уровень освоения компетенции компетенций (части компетенций, элементов компетенций)	Минимальное количество тестовых заданий на один раздел программы	Рекомендуемые формы тестовых заданий
Минимальный уровень освоения компетенции	30	Тестовые задания с выбором одного правильного ответа из нескольких
		Тестовые задания с выбором нескольких правильных ответов из множества ответов
		Тестовые задания на установление соответствия
		Тестовые задания на установление правильной последовательности
Базовый уровень освоения компетенции	7	Тестовые задания с закрытым конструируемым ответом (ввод одного или нескольких слов, цифры)
Высокий уровень освоения компетенции	3	ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ СО СВОБОДНО КОНСТРУИРУЕМЫМ ОТВЕТОМ (ИНТЕРВЬЮ, ЭССЕ) СТРУКТУРИРОВАННЫЙ ТЕСТ Кейсы

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 комплексные контрольные задания для выполнения контрольной работы

Образец типового варианта контрольной работы по Теме 1. «Управления персоналом в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации»

Задание 1. Проведите классификацию затрат на персонал в разрезе комплексных функций управления персоналом.

Задание 2. Изобразите цепочку формирования стоимости на примере любой организации.

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 и дискуссии

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. Филиппса.
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 Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Оценка эффективности управления персоналом: история вопроса, предпосылки, заинтересованные стороны (в т.ч. конфликт их интересов), выгоды организации от оценки эффективности.
2. Основные элементы системы управления эффективностью деятельности организации. Характеристика системы управления результатами бизнеса.
3. Инструменты управления результатами бизнеса: сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard) (определение, задачи, основные элементы, принципы построения, стратегическая карта).
4. Инструменты управления результатами бизнеса: система ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators) (определение, виды KPI, критерии выбора KPI, принципы построения системы).
5. Место функции управления человеческими ресурсами в цепочке взаимосвязей KPI организации. Функциональные цели, критические факторы успеха и KPI деятельности в сфере УЧР. Факторы эффективности деятельности организации, управляемые директором по персоналу.
6. Классификация методов оценки эффективности деятельности в сфере управления персоналом (основные критерии классификации, примеры).
7. Методы оценки эффективности управления персоналом: методика Saratoga Institute (содержание методики, ее достоинства, ограничения).
8. Теоретические подходы к измерению эффективности УЧР: методика анализа процессов УЧР Ж. Фитц-Енца и Б. Дэвисон, методика Б. Беккера, М. Хьюзлида и Д. Ульриха (интеграция УЧР в стратегическое управление организацией).
9. Теоретические подходы к измерению эффективности управления персоналом: методика Л.В. Карташовой и Ю.Г. Одегова (оценка эффективности УЧР через эффективность конкретного HR-решения).
10. Практические методики оценки эффективности управления персоналом: экспертные оценки, управление по целям, HR-бенчмаркинг, HR-аудит, бухгалтерский учет в сфере УЧР, оценка отдачи от инвестиций в персонал, модель Дж. Филипса, модель Д. Ульриха (характеристика, их достоинства и недостатки).
11. HR-аудит: цели, структура, содержание, методы.
12. Построение, оценка эффективности и оптимизация бизнес-процессов в сфере УЧР: основные подходы, принципы, методы.
13. HR бизнес-процессы: понятие бизнес-процесса, принципы построения, оценка эффективности, оптимизация.
14. Затраты на персонал: понятие, подходы к классификации, международный стандарт и российская практика структурирования затрат (их сходства и различия).
15. Бюджетирование затрат на персонал: характеристика понятия, основные подходы, факторы, влияющие на процесс бюджетирования, этапы разработки HR-бюджета.
16. Структура HR-бюджета: характеристика его ключевых элементов.
17. Оптимизация затрат на персонал: основные направления и методы.
18. Аутсорсинг в управлении человеческими ресурсами: основные причины, направления, преимущества и недостатки (риски).
19. Критерии оценки эффективности функций управления персоналом и работы HR-службы: принципы группировки показателей, оценка работы HR-службы в зависимости от этапа ее развития.
20. Сбалансированная система показателей эффективности управления персоналом: этапы построения. Разработка стратегической карты HR-службы (ключевые элементы, принципы построения).

21. 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 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
Контрольная работа (КР)	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов КР по теме не менее двух. Во время выполнения КР пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
Кейс-задача (ситуационная задача)	В начале практического занятия преподаватель выдает распечатанный текст задания и вопросы к нему. Время выполнения письменно 50-60 минут, устно – 15-20 минут.
Проект	Задание на проект дается в начале семестра. Студенты могут консультироваться с руководителем ВКР.

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

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

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

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

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

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

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
---	--------

Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме письменного тестирования 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 тестирования проходит на последнем занятии по дисциплине.

