

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от 8 мая 2020 г. № 266-1

Б1.В.ДВ.10.01 Экономика персонала
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Профиль подготовки – Экономика труда
Программа подготовки – академический бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление на железнодорожном транспорте

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Число недель в семестре	14	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	56	56
– лекции	28	28
– практические (семинарские)	28	28
Самостоятельная работа	52	52
Зачет		
Итого	108	108

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



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. № 1327, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика, профиль «Экономика труда», утвержденного Учёным советом ИрГУПС от «30» апреля 2020 г. протокол № 10

Программу составила: к.э.н., доцент Самарина М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика на заседании кафедры «Экономика и управление на железнодорожном транспорте».

Протокол от «30» апреля 2020 г. протокол № 12

Зав. кафедрой к.э.н., доцент

Д.А. Динец

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1.1.1	формирование у обучающихся теоретических знаний, основ и принципов экономики персонала в условиях рынка, а также системного подхода к решению проблем экономики персонала
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1.2.1	сформировать понимания экономического и социального значения экономики персонала, её роли в эффективном использовании трудовых ресурсов и повышении производительности труда
1.2.2	сформировать навыки по совершенствованию организации и нормирования труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
<ul style="list-style-type: none"> – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности. 	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудоового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
<ul style="list-style-type: none"> – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологи профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли. 	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
2.1.1	Б1.Б.12 Микроэкономика
2.1.2	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
2.1.3	Б1.В.11 Экономика труда
2.1.4	Б1.В.ДВ.07.01 Основы рынка труда
2.1.5	Б1.В.02 Экономика отрасли
2.1.6	Б1.В.ДВ.03.01 Основы финансовых вычислений
2.1.7	Б1.В.ДВ.09.01 Управление качеством работы
2.1.8	Б1.В.ДВ.10.01 Экономика персонала
2.1.9	Б1.В.ДВ.13.01 Оплата труда и материальное стимулирование персонала
2.1.10	Б1.В.ДВ.12.01 Техническое нормирование в электротехнических устройствах транспорта
2.1.11	Б1.В.11 Организация и нормирование труда
2.1.12	Б1.Б.17 Бухгалтерский учет и анализ
2.1.13	Б1.В.ДВ.03.02 Финансовые расчеты в экономике
2.1.14	Б2.В.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

2.11.15	Б2.В.03(Н) Производственная - научно-исследовательская работа
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
2.2.1	Б1.В.ДВ.11.01 Мотивация труда
2.2.2	Б1.В.ДВ.11.02 Стимулирование трудовой деятельности
2.2.3	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
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-1: способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика персонала»
Уметь	проводить сбор и анализ экономических и социально-экономических показателей, используя различные источники информации
Владеть	навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	законы спроса и предложения на фактор производства «труд»
Уметь	формировать исходные данные для проведения анализа рынка труда
Владеть	навыками проведения эконометрических расчетов при построении трендов на рынке труда
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	показатели, необходимые для расчета экономических и социально-экономических значений в сфере трудовых взаимоотношений
Уметь	использовать экономические знания при моделировании социально-экономических процессов
Владеть	навыками использования рыночной информации о состоянии трудовых ресурсов
ДПК- 8.1: способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	категории, концепцию и основные принципы и роль мотивации и стимулирование труда, главные направления и содержание мотивации и стимулирования труда, организации сбалансированной система показателей по мотивации и стимулирования труда
Уметь	анализировать мотивация и стимулирование труда возможности, находить оптимальные формы и методы мотивации и стимулирование труда работ предприятия на различных рынках
Владеть	навыками применения и использования мотивация и стимулирование труда инструментария для решения стратегических задач
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	сущность и основные элементы системы современных мотиваций и стимулирования труда
Уметь	правильно определить и использовать в конкретной проблемной экономической ситуации методы или приемы, изученные в мотивации и стимулирование труда теории и закреплённые в процессе практических занятий
Владеть	навыками в подготовке, планировании и проведении процессов, процедур, мероприятий для осуществления мотивация и стимулирование труда деятельности на предприятии
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	инструменты мотивации и стимулирования труда, необходимые при принятии решений наповышение эффективности в самых необходимых направлениях политике предприятий
Уметь	формировать стратегии и планы мотивации и стимулирование труда
Владеть	навыками составления мотивация и стимулирование труда плана хозяйствующего субъекта
ДПК- 8.2: способность выполнять комплекс работ по совершенствованию нормирования, разработке и внедрению технически обоснованных норм трудовых затрат на различные виды работ	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы научной организации и нормирования труда
Уметь	анализировать основные направления воздействия научно-технического прогресса и современных информационных технологий на систему рабочих мест и персонал организации
Владеть	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест

Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	теорию организации труда, основные подходы к изучению нормированию труда
Уметь	оптимизировать нормы обслуживания и численности
Владеть	навыками оптимизации норм обслуживания и численности
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	эволюцию концепций организации труда
Уметь	разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда
Владеть	навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика персонала»
2	теоретические основы экономики персонала
3	экономические теории рынка труда: теории гибкости, теория институтов: социально-трудовой аспект
4	основные концепции и теории социально-трудовых отношений
Уметь	
1	применять основополагающие принципы и права человека в сфере
2	применять методики и технологии изучения рынка труда с позиции организации
3	анализировать основные направления воздействия научно-технического прогресса и современных информационных технологий на систему рабочих мест и персонал организации
Владеть	
1	навыками построения кадровых стратегий
2	навыками применения моделей кадрового менеджмента
3	навыками структуризации персонала организации

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1.0	Раздел 1 Теории организации труда				
1.1	Тема 1: Место и роль экономики персонала в системе наук 1. Миссия, цель и задачи экономики персонала 2. Объект и предмет экономики персонала 3. Теория гибкости рынка труда 4. Теория сегментации внутренних рынков труда 5. Теории индустриальных отношений, социального партнерства, мотивации, социального действия /Лек/	7	4	ПК-1 ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.2	Тема 1: Место и роль экономики персонала в системе наук 1. Миссия, цель и задачи экономики персонала 2. Объект и предмет экономики персонала 3. Теория гибкости рынка труда /Пр/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.3	Подготовка к семинарским занятиям по теме 1. Проработка лекционного материала по теме 1. Доклады по теме /Ср/	7	6	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.4	Тема 2 Сущность теории организации труда 1. Сущность теории организации труда и ее место в теории и практике экономики персонала 2. Эволюционное развитие теории организации труда как науки и практики 3. Основополагающие идеи теории организации труда /Лек/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2

1.5	Тема 2 Сущность теории организации труда 1. Сущность теории организации труда и ее место в теории и практике экономики персонала 2. Эволюционное развитие теории организации труда как науки и практики 3. Основопологающие идеи теории организации труда /Пр/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.6	Подготовка к семинарским занятиям по теме 2. Проработка лекционного материала по теме 2. Доклады по теме /Ср/	7	6	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.7	Тема 3:Процесс принятия решений в сфере экономики персонала 1. Кадровая стратегия, кадровая политика 2. Структуризация персонала организации 3. Концепция организационной культуры в контексте экономики персонала 4. Управление организационной культурой, ее эффективность /Лек/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.8	Тема 3:Процесс принятия решений в сфере экономики персонала 1. Кадровая стратегия, кадровая политика 2. Структуризация персонала организации 3. Концепция организационной культуры в контексте экономики персонала 4. Управление организационной культурой, ее эффективность /Пр/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.9	Подготовка к семинарским занятиям по теме 3. Проработка лекционного материала по теме 3 /Ср/	7	6	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.0	Раздел 2 Теории эффективности труда				
2.1	Тема 4 Оценка эффективности труда персонала 1.Понятие эффективности труда, концепции эффективности персонала 2.Экономическая эффективность персонала 3.Социальная эффективность персонала /Лек/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.2	Тема 4 Оценка эффективности труда персонала 1.Понятие эффективности труда, концепции эффективности персонала 2.Экономическая эффективность персонала 3.Социальная эффективность персонала /Пр/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.3	Подготовка к семинарским занятиям по теме 4. Проработка лекционного материала по теме 4. Доклады по теме /Ср/	7	6	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.4	Тема 5 Управление использованием персонала: эффективная мотивация 1. Подходы к управлению использованием персонала: эффективная мотивация 2.Экономический подход к мотивации персонала. 3. Виды мотивации персонала 4.Взаимосвязь мотивации и эффективности персонала /Лек/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.5	Тема 5 Управление использованием персонала: эффективная мотивация 1. Подходы к управлению использованием персонала: эффективная мотивация 2.Экономический подход к мотивации персонала 3. Виды мотивации персонала 4.Взаимосвязь мотивации и эффективности персонала /Пр/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2

2.6	Подготовка к семинарским занятиям по теме 5. Проработка лекционного материала по теме 5 /Ср/	7	6	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.7	Тема 6 Концепции эффективности труда и теории стоимости 1. Производительность и эффективность труда 2. Влияние производительности труда на экономическую составляющую предприятия 3. Факторы, влияющие на производительность труда 4. Резервы повышения производительности труда /Лек/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.8	Тема 6 Концепции эффективности труда и теории стоимости 3. Производительность и эффективность труда 4. Влияние производительности труда на экономическую составляющую предприятия 3. Факторы, влияющие на производительность труда 4. Резервы повышения производительности труда /Пр/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.9	Подготовка к семинарским занятиям по теме 6. Проработка лекционного материала по теме 6. Тест по разделу 2 /Ср/	7	6	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
3.0	Раздел 3 Экономические отношения по поводу распределения результатов труда				
3.1	Тема 7 Оценка и вознаграждение персонала организации 1. Методы измерения производительности труда 2. Подходы к определению зарплаты в рамках тарифной системы 3. Премирование работников по результатам труда 4. Структура компенсационного пакета /Лек/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
3.2	Тема 7 Оценка и вознаграждение персонала организации 1. Методы измерения производительности труда 2. Подходы к определению зарплаты в рамках тарифной системы 3. Премирование работников по результатам труда 4. Структура компенсационного пакета /Пр/	7	4	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
3.3	Подготовка к семинарским занятиям по теме 7. Проработка лекционного материала по теме 7. Доклады по теме. Тест по разделу 3 /Ср/	7	8	ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
4	Форма промежуточной аттестации - зачет	7		ПК-1, ДПК-8.1 ДПК-8.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 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 данной дисциплине оформляем в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаем 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	Одегов, Ю.Г.	Экономика труда: учебник и практикум для вузов / [Электронный ресурс] https://urait.ru/bcode/450001	Москва: Юрайт, 2020	100% онлайн
Л1.2	Алиев, И. М.	Экономика труда: учебник и практикум для вузов / [Электронный ресурс] https://urait.ru/bcode/456964	Москва: Юрайт, 2020	100 % онлайн
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Кязимов, К.Г.	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник [Электронный ресурс] https://urait.ru/bcode/455323	Москва: Юрайт, 2020	100 % онлайн
Л2.2	Трапицын С.Ю.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] https://urait.ru/bcode/451117	Москва: Юрайт, 2020	100 % онлайн
Л2.3	Бычин, В. Б..	Организация и нормирование труда: учеб. пособие/ М.: ИНФРА-М, 2017. - 248 с.	М.: ИНФРА М, 2017	15
6.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Самарина М.В.	Методические указания для проведения семинарских занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	Портал по экономике, экономической теории, менеджменту, маркетингу и рекламе, финансам, инвестициям, управлению персоналом – www.aup.ru			
Э.2	Министерство экономического развития РФ www.economy.gov.ru/minec/main			
Э.3	Международная организация труда www.ilo.org			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/ ; Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/ ; Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Используются программные продукты консультант плюс – www.consultant.ru			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не предусмотрено			

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, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные

	специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507. <p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-521</p>

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация деятельности обучающегося
Лекция	<p>Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попробуйте найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции, практическом занятии за помощью к преподавателю.</p> <p>Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.</p>
Практическое занятие	<p>Ведущей дидактической целью практических (семинарских) занятий является систематизация и обобщение знаний по изучаемой теме, разделу, формирование умений работать с дополнительными источниками информации, сопоставлять и сравнивать точки зрения, конспектировать прочитанное, высказывать свою точку зрения. Спецификой данной формы ведения занятий является совместная работа преподавателя и обучающихся над решением стоящей проблемы, задач, а сам поиск верного ответа строится на основе чередования индивидуальной и коллективной деятельности. При подготовке к практическим (семинарским) занятиям следует использовать основную литературу из представленного списка, а также руководствоваться приведенными указаниями и рекомендациями.</p> <p>Для более глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучить литературу, обозначенную как "дополнительная" в представленном списке.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную их подготовку к каждому практическому занятию и должна соответствовать графику изучения программы дисциплины.</p> <p>Методический материал обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся на основе систематизированной информации по темам практических (семинарских) занятий курса «Экономика персонала».</p> <p>Самостоятельная работа по дисциплине включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> работу с первоисточниками; подготовку устного выступления на практическом занятии; подготовку презентаций к выступлению; подготовку к текущему контролю и промежуточной аттестации по дисциплине.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.10.01 «Экономика персонала»

1. Общие положения

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

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

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины (модуля) или прохождения практики;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

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

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

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

Дисциплина «Экономика персонала» участвует в формировании компетенций:

ПК-1: способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

ДПК- 8.1: способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования.

ДПК- 8.2: способность выполнять комплекс работ по совершенствованию нормирования труда, разработке и внедрению технически обоснованных норм трудовых затрат на различные виды работ

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-1, ДПК-8.1, ДПК-8.2 при освоении образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, участвующих в формировании компетенций	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-1	способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Б1.Б.12 Микроэкономика	1	1
		Б1.В.ДВ.03.01 Основы финансовых вычислений	2	1
		Б1.В.ДВ.03.02 Финансовые расчеты в экономике	2	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности	1	1
		Б1.В.02 Экономика отрасли	2	2
		Б2.В.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	2	2
		Б1.В.ДВ.08.01 Постоянные устройства и их эксплуатация	4	2
		Б1.В.ДВ.08.02 Путь и путевое хозяйство	4	2
		Б2.В.03(Н) Производственная - научно-исследовательская работа	3	3
		Б1.В.11 Экономика труда	4	4
		Б1.В.ДВ.07.01 Основы рынка труда	4	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Логистика	4	4
		Б1.В.ДВ.09.01 Управление качеством работы	4	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	4	4
ДПК-8.1	способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования	Б1.В.11 Организация и нормирование труда	1	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Управление качеством работы	3	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Экономика персонала	3	3
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	4	4
ДПК-8.2	способность выполнять комплекс работ по	Б1.В.11 Организация и нормирование труда	1	1

совершенствованию нормирования труда, разработке и внедрению технически обоснованных норм трудовых затрат на различные виды работ	Б1.В.ДВ.09.01 Управление качеством работы	3	2
	Б1.В.ДВ.10.01 Экономика персонала	3	3
	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	4	4
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	4	4

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-3, ДПК-8.1, ДПК-8.2 планируемыми результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-1	способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Раздел 1 Теории организации труда Раздел 2 Теории эффективности труда Раздел 3 Экономические отношения по поводу распределения результатов труда	Минимальный уровень	Знать: предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика персонала»
				Уметь: проводить сбор и анализ экономических и социально-экономических показателей, используя различные источники информации
				Владеть: навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
			Базовый уровень	Знать: законы спроса и предложения на фактор производства «труд»
				Уметь: формировать исходные данные для проведения анализа рынка труда
				Владеть: навыками проведения эконометрических расчетов при построении трендов на рынке труда
			Высокий уровень	Знать: показатели, необходимые для расчета экономических и социально-экономических значений в сфере трудовых взаимоотношений
				Уметь: использовать экономические знания при моделировании социально-экономических процессов
				Владеть: навыками использования рыночной информации о состоянии трудовых ресурсов
ДПК-8.1	способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального морального стимулирования	Раздел 1 Теории организации труда Раздел 2 Теории эффективности труда Раздел 3 Экономические отношения по поводу распределения	Минимальный уровень	Знать: категории, концепцию и основные принципы и роль мотивации симулирование труда, главные направления и содержание мотивации стимулирования труда, организации сбалансированной системы показателей по мотивации и стимулирования труда Уметь: анализировать мотивация

		результатов труда		и стимулирование труда возможности, находить оптимальные формы и методы мотивации и стимулирование труда работ предприятия на различных рынках			
				Владеть: навыками применения и использования мотивация и стимулирование труда инструментария для решения стратегических задач			
			Базовый уровень	Знать: сущность и основные элементы системы современных мотиваций и стимулирования труда			
				Уметь: правильно определить и использовать в конкретной проблемной экономической ситуации методы или приемы, изученные в мотивации и стимулирование труда теории и закрепленные в процессе практических занятий			
				Владеть: навыками в подготовке, планировании и проведении процессов, процедур, мероприятий для осуществления мотивация и стимулирование труда деятельности на предприятии			
			Высокий уровень	Знать: инструменты мотивации и стимулирования труда, необходимые при принятии решений на повышение эффективности в самых необходимых направлениях политике предприятий			
				Уметь: формировать стратегии и планы мотивации и стимулирование труда			
				Владеть: навыками составления мотивация и стимулирование труда плана хозяйствующего субъекта			
ДПК-8.2	способность выполнять комплекс работ по совершенствованию нормирования труда, разработке и внедрению технически обоснованных норм трудовых затрат на различные виды работ	Раздел 1 Теории организации труда Раздел 2 Теории эффективности труда Раздел 3 Экономические отношения по поводу распределения результатов труда	Минимальный уровень	Знать: основы научной организации и нормирования труда			
				Уметь: анализировать основные направления воздействия научно-технического прогресса и современных информационных технологий на систему рабочих мест и персонал организации			
				Владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест			
						Базовый уровень	Знать: теорию организации труда, основные подходы к изучению нормированию труда
					Уметь: оптимизировать нормы обслуживания и численности		
					Владеть: навыками оптимизации норм обслуживания и численности		
						Высокий	Знать: эволюцию концепций

			уровень	организации труда
				Уметь: разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда
				Владеть: навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации 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)
7 семестр				
1	1-2	Текущий контроль	Раздел 1 Теории организации труда. Тема 1: Место и роль экономики персонала в системе наук	ПК-1, ДПК-8.1, ДПК-8.2 Доклад (устно)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 2 Сущность теории организации труда	ПК-1, ДПК-8.1, ДПК-8.2 Доклад (устно)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 3: Процесс принятия решений в сфере экономики персонала	ПК-1, ДПК-8.1, ДПК-8.2 Доклад (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	7-8	Текущий контроль	Раздел 2 Теории эффективности труда. Тема 4 Оценка эффективности труда персонала	ПК-1, ДПК-8.1, ДПК-8.2 Доклад (устно) Решение разноуровневых задач (письменно)
5	9-10	Текущий контроль	Тема 5 Управление использованием персонала: эффективная мотивация	ПК-1, ДПК-8.1, ДПК-8.2 Доклад (устно) Решение задач
6	11-12	Текущий контроль	Тема 6 Концепции эффективности труда и теории стоимости	ПК-1, ДПК-8.1, ДПК-8.2 Доклад (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
7	13-14	Текущий контроль	Раздел 3 Экономические отношения по поводу распределения результатов труда. Тема 7 Оценка и вознаграждение персонала организации	ПК-1, ДПК-8.1, ДПК-8.2 Доклад (устно) Решение разноуровневых задач (письменно)
10	13-14	Текущий контроль	Раздел 1-3	ПК-6 ОК-3 Тестирование (компьютерные технологии)
11	14	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1-3	ПК-6 ОК-3 Собеседование (устно) тестирование (компьютерные технологии)

**2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций
на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

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

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

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Разноуровневые задачи	<p>Различают задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся 	Комплект разноуровневых задач
2	Доклад	<p>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</p>	Темы докладов,
3	Собеседование	<p>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</p>	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Тест	<p>Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний,</p>	Фонд тестовых заданий

		умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов и практических заданий к экзамену по разделам

Компьютерное тестирование обучающихся используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

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

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«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
	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
	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
«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 при решении разноуровневых задач:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	задача решена правильно в соответствии с материалом, предусмотренным учебной программой дисциплины.
«хорошо»	ответ не в полном объеме раскрывает поставленные в задаче условия.
«удовлетворительно»	решено менее половины заданий.
«неудовлетворительно»	в ответе представлено неверное решение и не рассмотрены условия задачи.

Критерии и шкала оценивания доклада

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	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. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты, объяснить причины отклонений от желаемого результата отстоять свою точку зрения, приводя факты
«хорошо»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты
«удовлетворительно»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления
«неудовлетворительно»	если обучающийся не владеет перечисленными навыками

Тестирование

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

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

Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

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 разноуровневые задачи

(для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности):

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

Ниже приведен образец типового варианта разноуровневых задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Предел длительности контроля – 60 минут.

Предлагаемое количество заданий – 3 задания.

Образец типового варианта разноуровневых задач
по теме «Оценка и вознаграждение персонала организации»

1. (Репродуктивный уровень)

Менеджер организации с годовым окладом 400 000 руб. имеет возможность повысить квалификацию путем обучения в течение года на платных годичных курсах с отрывом от производства. Стоимость обучения – 120 000 руб.

На сколько рублей должна быть увеличена будущая ежемесячная заработная плата менеджера, чтобы он посчитал обучение целесообразным, если он полагает приемлемой для себя норму доходности инвестиций (норму дисконта) 10%?

2. (Реконструктивный уровень)

Уровень текучести менеджеров по работе с физическими лицами в ОАО «Банк «Санкт-Петербург» за 2008 год составил 18% (их общее число во всех филиалах 70 человек). За 1-й год работы менеджер примерно 1 раз в месяц допускает ошибки, приводящие к потере значимого клиента (около 150600 руб. для Банка). Какова может быть максимальная стоимость адаптационного проекта, если в результате его реализации число ошибок сократится на 30%?

3. (Творческий уровень)

Списочная численность персонала в организации 545 человек. Текучесть – 17%. При естественной (неуправляемой) адаптации персонала средняя выработка новичка - на 1 мес. - 50%, за второй – 55%, за третий – 85%, и только на 4 мес. 100%. Определите, исходя из приведенных данных, потери организации на человеческом факторе, если средняя зарплата работника – 17 000руб., в году 1987 рабочих часов.

3.2. Типовые доклады по темам:

(для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности):

Тема 1: Место и роль экономики персонала в системе наук

1. Роль экономики персонала в системе наук

2. Миссия экономики персонала

Тема 2 Сущность теории организации труда

1. Порядок организации нормирования труда.

2. Нормативные материалы для нормирования труда и факторы, влияющие на величину нормируемых затрат.

3. Работоспособность.

4. Режимы труда и отдыха.

Тема 3 Процесс принятия решений в сфере экономики персонала

1. Современные тенденции в области социально-трудовых отношений в мире и России.

2. Понятие и виды человеческого капитала, его роль в экономике, основанной на знаниях.

3. Человеческий капитал в концепциях классического и неоклассического направления.

4. Оценка человеческого и интеллектуального капитала.

5. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.

6. Управление человеческим капиталом

Тема 4 Оценка эффективности труда персонала

1. Процессный подход к управлению персоналом.

2. Кадровая логистика: возможности и ограничения в процессе.

3. Персонал в системе взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации.

4. Бережливое управление человеческими ресурсами

Тема 5 Управление использованием персонала: эффективная мотивация

1. Экономический подход к мотивации персонала. Формы и системы заработной платы.

2. Использование технологии грейдинга для разработки систем

стимулирования.

3. Внедрение системы управления результативностью: жесткое и мягкое управление.

4. Методы стимулирования результативности: экономические (прямые, косвенные), неденежные методы.

5. Высвобождение персонала как регулятор внутреннего рынка труда.

Тема 6 Концепции эффективности труда и теории стоимости

1. Оценка сотрудников по ключевым показателям эффективности (KPI)

Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.

2. Факторы роста производительности труда.

3. Оценка качества труда (оценка «по заслугам»).

Тема 7 Оценка и вознаграждение персонала организации

1. Эффективности работы кадровой службы в системе взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации.

2. Персонал в системе взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации

3. Оценка работы кадровой службы в зависимости от эволюционного этапа ее развития.

4. Основные подходы к оценке эффективности работы кадровой службы в организации: модели Д. Ульриха, и Дж. Филиппа, метод бенчмаркинга, экспертные оценки.

3.3. Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Методы экономики персонала

2. Эволюция и современное состояние экономики персонала

3. Экономические аспекты управления: использование трудовых ресурсов

4. Экономические аспекты управления: школа человеческих отношений

5. Экономические аспекты управления: управление человеческими ресурсами

6. Методы экономики персонала

7. Взаимодействие экономики персонала с другими науками

8. Современные тенденции в области социально-трудовых отношений в мире и России. Понятие и виды человеческого капитала, его роль в экономике, основанной на знаниях.

9. Человеческий капитал в концепциях классического и неоклассического направления.

10. Оценка человеческого и интеллектуального капитала.

11. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.

12. Управление человеческим капиталом.

13. Основные подходы к оценке затрат на набор и адаптацию персонала.

14. Экономический подход к мотивации персонала. Формы и системы заработной платы.

15. Использование технологии грейдинга для разработки систем стимулирования.

16. Внедрение системы управления результативностью: жесткое и мягкое управление.

17. Методы стимулирования результативности: экономические (прямые, косвенные), неденежные методы.

18. Высвобождение персонала как регулятор внутреннего рынка труда.

19. Управление текучестью персонала.

20. Абсентеизм, потери и основные подходы их снижения.

21. Преимущества и недостатки (риски) аутсорсинга.

22. Результативность аутсорсинга.

23. Экономическое обоснование использования заемного труда.

24. Процессный подход к управлению персоналом.

25. Кадровая логистика: возможности и ограничения.

26. Человек как фактор формирования добавленной ценности в бизнес-процессе.
27. Персонал в системе взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации.
28. Бережливое управление человеческими ресурсами.
29. Кадровый аудит как оценка, анализ и консультационная поддержка кадрового потенциала организации.
30. Эффективности работы кадровой службы в системе взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации.
31. Оценка работы кадровой службы в зависимости от эволюционного этапа ее развития.

3.4 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Задание 1. По балансу трудовых ресурсов области население в трудоспособном возрасте составляет 3618 тыс. чел., работающих лиц старших возрастов - 180 тыс. чел., работающих подростков - 12 тыс. чел. Ожидаемое выбытие из числа работающих (по разным причинам) - 210 тыс. чел., пополнение за счет демобилизованных и уволенных из ВС и ранее незанятого населения - 156 тыс. человек. Объем продукции в области возрастет по плану на 2,1% при росте производительности труда - на 2,5%. Определить численность трудовых ресурсов на плановый год и избыток (или недостаток) трудовых ресурсов.

Задание 2. Определите темпы изменения численности персонала, если численность персонала организации в 2009 г. составляла 144 чел. В 2017г. численность увеличилась до 190 чел. В 2018 г. она составила 196 чел., а в 2019 г. - 192 чел.

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

Задание 1. Определить, за счет каких факторов, на сколько процентов по каждому фактору и в целом по предприятию повысилась производительность труда:

Показатели Базис Отчет

Объем продукции, тыс. руб. 9500 10500

Трудоёмкость, тыс. нормо-часов 2327,5 2500

Число основных рабочих, чел. 1207 1227

Затраты труда основных рабочих, тыс. чел.-часов 2155 2208,6

Численность промышленно производственного персонала, чел. 3000 3000

Задание 2. Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 81,7 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 86 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 1978 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) при повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10% от тарифа);

в) при прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 7,2 руб.);

г) при сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5% от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8). Районный коэффициент 15%.

3.6 Типовые контрольные задания для тестирования Структура тестовых материалов по дисциплине

«Экономика персонала»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД/РПП	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий,
-------------	-------------------------------------	------------------------	---	------------------------------------

	(с соответствующим номером)			типы ФТЗ	
ПК-3: способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.	Тема 1. Место и роль экономики персонала в системе наук	Объект и предмет экономики персонала	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Теория гибкости рынка труда	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Теории индустриальных отношений, социального партнерства, мотивации, социального действия	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
	Тема 2. Сущность теории организации труда	Сущность теории организации труда и ее место в теории и практике экономики персонала	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Эволюционное развитие теории организации труда как науки и практики	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Основополагающие идеи теории организации труда	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
	ДПК-8.1: способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального морального стимулирования	Тема 3: Процесс принятия решений в сфере экономики персонала	Кадровая стратегия, кадровая политика	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
			Структуризация персонала организации	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
			Концепция организационной культуры в контексте экономики персонала	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
Тема 4. Оценка эффективности труда персонала	Понятие эффективности труда, концепции эффективности персонала	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ		
	Экономическая эффективность персонала	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ		
	Социальная эффективность персонала	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ		
ДПК-8.2: способность выполнять комплекс работ по совершенствованию нормирования труда, разработке и внедрению технически обоснованных норм трудовых затрат на различные виды работ	Тема 5. Управление использованием персонала	Подходы к управлению использованием персонала: эффективная мотивация	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ	
		Экономический подход к мотивации персонала.	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ	
		Взаимосвязь мотивации и эффективности персонала.	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ	
Тема 6. Концепции эффективности труда и теории стоимости	Производительность и эффективность труда	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ		
	Факторы, влияющие на производительность труда	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ		
	Резервы повышения производительности труда	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ		
Тема 7. Оценка и вознаграждение персонала организации	Подходы к определению заработной платы в рамках тарифной системы	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ		
	Структура компенсационного пакета	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ		
	Премии работникам по результатам труда	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ		
Итого				∑ 360 180 – ОТЗ 180 – ЗТЗ	

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

Ниже приведен образец типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой

Образец типового варианта тестовых заданий,
предусмотренных рабочей программой дисциплины

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом: Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом.

а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается на _____.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;

б) политику по отношению к временным работающим;

в) уровень оплаты;

г) оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а) разработка стратегии управления персоналом;

б) работа с кадровым резервом;

в) переподготовка и повышение квалификации работников;

г) планирование и контроль деловой карьеры;

д) планирование и прогнозирование персонала;

е) организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что _____.

8. Принцип комплексности подразумевает:

а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а) метод аналогий;
- б) метод структуризации целей;
- в) морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение _____.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- а) административные;
- б) экономические;
- в) статистические;
- г) социально-психологические;
- д) стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия _____.

13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

15. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

- 1) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- 2) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- 3) степенью достижения организационных целей при заранее определенных размерах потерь и затрат на функционирование систем управления персоналом.

16. Оценка деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

- 1) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
- 2) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- 3) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

17. Экономия рабочего времени является:

- 1) общим выражением уменьшения производительности труда;
- 2) частичным выражением роста производительности труда;
- 3) общим выражением роста производительности труда;
- 4) нет правильного ответа.

18. Сумма всех расходов живого труда на производство единицы продукции на данном предприятии – это _____.

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
Решение разноуровневых задач	Выполнение разноуровневых заданий и задач, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия.
Доклад	Преподаватель оговаривает требования к докладу и презентации. Они должны быть созданы с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы должно быть раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, выводы и примеры).
Собеседование	Собеседования, предусмотрены рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Использование собеседований предполагает его адаптацию к различным аудиториям, для выявления знаний и умений обучающихся по конкретной теме. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем проведению собеседования, доводит до обучающихся тему
Тест	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения
Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся

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

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

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

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

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

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате

**изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации
в форме зачета по результатам текущего контроля
(без дополнительного аттестационного испытания)**

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

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