

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА  
приказом ректора  
от «02» июня 2023 г. № 424-1

**Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления  
персоналом**

**рабочая программа дисциплины**

Специальность/направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Специализация/профиль – Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – Магистр

Форма и срок обучения – заочная форма 2 года 5 месяцев

Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 8  
Часов по учебному плану (УП) – 288

Формы промежуточной аттестации  
заочная форма обучения:  
зачет 1 курс, экзамен 2 курс, курсовая работа 2 курс

Заочная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам			
	Курс	1	2	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*</b>	8	12		<b>20</b>
– лекции	4	4		<b>8</b>
– практические (семинарские)	4	8		<b>12</b>
– лабораторные				
<b>Самостоятельная работа</b>	96	150		<b>246</b>
<b>Зачет</b>	4			<b>4</b>
<b>Экзамен</b>			18	<b>18</b>
<b>Итого</b>	108	180		<b>288</b>

ИРКУТСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 958.

Программу составил(и):

к.с.н., доцент, доцент, А.А. Зайковская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «2» июня 2023 г. № 11

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

С.А. Халетская

<b>1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цель дисциплины</b>	
1	формирование совокупности теоретических знаний и практических навыков, необходимых для обеспечения социально-экономической эффективности управления персоналом
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	обеспечить углубленное понимание обучающимися взаимосвязи между выбором стратегии организации, её выполнением и результативностью, социально-экономической эффективностью деятельности организации;
2	изучить систему кадровых показателей, методики анализа кадрового потенциала организации;
3	сформировать знания, навыки и умения, необходимые для профессиональной деятельности в сфере управления персоналом для обеспечения высокого уровня его (управления) социально-экономической эффективности

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
<b>2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины</b>	
1	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
2	Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа
3	Б2.О.03(П) Производственная - аналитическая практика
4	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
5	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации	Знать: основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; основополагающие положения права; методологию управления персоналом в условиях рыночной экономики; методы расчётов экономических показателей в целях планирования, оценки и контроля деятельности организации; основы анализа и оценки кадрового потенциала и человеческого капитала
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию, необходимую для решения задач управления персоналом; анализировать и оценивать кадровый потенциал, человеческий капитал организации; выполнять расчёты значений экономических показателей; выполнять комплексный управленческий анализ деятельности организации; оценивать эффективность деятельности организации, в частности, управления персоналом
	Владеть: навыками интерпретации информации, необходимой для управления персоналом в системе управления организации для обеспечения социально-экономической эффективности; методикой расчёта плановых показателей деятельности организации; методами количественной оценки кадрового потенциала и человеческого капитала организации; методологией комплексного управленческого анализа; средствами комплексной оценки эффективности деятельности организации, в частности, социально-экономической эффективности управления персоналом	
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере	Знать: основы построения и функционирования информационных систем поддержки управления человеческими ресурсами; возможности современных информационных технологий по повышению

		<p>эффективности управления персоналом; методы анализа кадровых показателей</p> <p>Уметь: работать с информационными системами и базами данных по управлению человеческими ресурсами, выполнять расчеты кадровых показателей; комплексно анализировать формирование, использование и развитие кадрового потенциала организации</p> <p>Владеть: навыками использования информационных технологий для решения задач управления персоналом; методами расчета и анализа кадровых показателей</p>
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации	Знать: основы стратегического управления и, в частности, стратегического кадрового менеджмента; технологии стратегического управления персоналом
		Уметь: анализировать информацию для подготовки, принятия и реализации стратегических управленческих решений; определять методы решения экономических задач в зависимости от характеристик управленческой ситуации; планировать кадровые показатели
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений	Владеть: методологией стратегического управления персоналом; навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления персоналом; методами принятия решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
		Знать: основы социально-экономической эффективности управления персоналом; состав показателей социально-экономической эффективности управления персоналом и методы их расчета
		Уметь: рассчитывать значения показателей социально-экономической эффективности управленческих решений в сфере управления персоналом
		Владеть: методами расчёта социально-экономической эффективности управленческих решений в сфере управления персоналом

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Курс	Заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
			Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.</b>						
1.1	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.	1/зимняя	2	3	0	62	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2
1.2	Экономические основы управления персоналом.	1/зимняя	2	3	0	62	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	1/летняя	4				ОПК-2.1 ОПК-3.2
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Аналитический инструментарий обеспечения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.</b>						
2.1	Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации.	2/уст.	2	3	0	60	ОПК-2.2 ОПК-3.1
2.2	Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.	2/уст.	2	3	0	62	ОПК-2.1 ОПК-3.1
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	2/зимняя	18				ОПК-2.2 ОПК-3.1

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Курс	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
	Курсовая работа	2/зимняя	0	0	0	0	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		8	12		246	

#### 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

#### 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 6.1 Учебная литература

##### 6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.1.1	Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 122с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=500045">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=500045</a> (дата обращения: 14.09.2022)	Онлайн
6.1.1.2	Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие для вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; рецензенты : А. И. Турчинов, А. Ф. Зубкова. Москва : ИНФРА-М, 2020. - 301с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://new.znaniium.com/catalog/document?id=350386">https://new.znaniium.com/catalog/document?id=350386</a>	Онлайн

##### 6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.2.1	Агарков, А. П. Управление качеством : учебник - 3-е изд., стер. / А. П. Агарков. Москва : Дашков и К°, 2022. - 204с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684370">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684370</a> (дата обращения: 14.09.2022)	Онлайн
6.1.2.2	Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; ред. Н. А. Горелов. Москва : Юрайт, 2023. - 270с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/512228">https://urait.ru/bcode/512228</a>	Онлайн

##### 6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.3.1	Зайковская, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления персоналом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль Стратегическое управление персоналом / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 14 с. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_10566_1527_2023_1_signed.pdf">https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_10566_1527_2023_1_signed.pdf</a>	Онлайн

##### 6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — <a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>
6.2.4	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a>

##### 6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы

<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>	
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение <a href="http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/">http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/</a>
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение <a href="https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/">https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/</a>
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>	
6.3.2.1	Не предусмотрено
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Не предусмотрены
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не предусмотрены

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-312 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель
3	Учебная аудитория Л-313 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	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; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который</p>

	<p>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</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Социально-экономическая эффективность управления персоналом» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»</p>
<p>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</p>	



# **Приложение № 1 к рабочей программе**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации**

## 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 ИрГУПС, а также 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;
- 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.

## 2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Социально-экономическая эффективность управления персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

#### Программа контрольно-оценочных мероприятий заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>1 курс, сессия зимняя</b>				
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.</b>			
1.1	Текущий контроль	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Экономические основы управления персоналом.	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
<b>1 курс, сессия летняя</b>				
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.	ОПК-2.1 ОПК-3.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)
<b>2 курс, сессия установочная</b>				
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Аналитический инструментарий обеспечения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.</b>			
2.1	Текущий контроль	Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации.	ОПК-2.2 ОПК-3.1	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.	ОПК-2.1 ОПК-3.1	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
<b>2 курс, сессия зимняя</b>				
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой. Раздел 2. Аналитический инструментарий обеспечения социально-экономической	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Курсовая работа (письменно) Курсовая работа (устно)

		эффективности системы управления персоналом.		
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой. Раздел 2. Аналитический инструментарий обеспечения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.	ОПК-2.2 ОПК-3.1	Экзамен (собеседование) Экзамен - тестирование (компьютерные технологии)

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

### Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

#### 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 двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

#### Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам/разделам дисциплины
2	Задания репродуктивного уровня к текстам	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания и умения правильно использовать языковой (грамматические структуры, лексические единицы) и речевой (обусловленные контекстом образцы высказываний различного уровня сложности) текстовый материал, а также стратегии и навыки различных видов чтения (поискового, изучающего, просмотрового) для решения смоделированных задач в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Учебные адаптированные и оригинальные неадаптированные тексты с заданиями

### Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
3	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (образец экзаменационного билета) к экзамену
4	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
5	Курсовая работа	Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Образец задания для выполнения курсовой работы и примерный перечень вопросов для ее защиты

### Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного	Базовый

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

### Тест – промежуточная аттестация в форме зачета и экзамена

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
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

### Курсовая работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсовой работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсовой работы частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует

	слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсовой работы в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

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

#### Собеседование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

#### Задания репродуктивного уровня к текстам

Шкалы оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, умеет догадываться о значении незнакомых слов из контекста, либо по словообразовательным элементам, либо по сходству с родным языком. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст. При просмотровом чтении обучающийся может достаточно быстро просмотреть текст и выбрать правильно запрашиваемую информацию. Задания к тексту выполнены полностью, все ответы верны
«хорошо»		При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, однако выявлено недостаточное развитие языковой догадки, что затрудняет понимание обучающимся некоторых незнакомых слов и вынуждает его часто обращаться к словарю. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст, но многократно обращался к словарю. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 2/3 заданной информации при быстром просмотре текста. Задания к тексту выполнены с небольшими неточностями

«удовлетворительно»		<p>При проверке умений поискового чтения обучающийся не совсем точно понял основное содержание прочитанного, умеет выделить в тексте только небольшое количество фактов, совсем не развита языковая догадка. Темп чтения текста низкий.</p> <p>При проверке умений изучающего чтения обучающийся понял текст не полностью, не владеет приемами его смысловой переработки. При просмотрном чтении обучающийся находит примерно 1/3 заданной информации. Задания к тексту выполнены с существенными неточностями</p>
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	<p>При проверке умений поискового чтения обучающийся практически не понял содержание текста или понял неправильно, не ориентируется в тексте при поиске определенных фактов, не умеет семантизировать тематическую лексику. При проверке изучающего чтения выявлено, что текст обучающимся не понят. Незнакомые слова может найти в словаре с трудом. При просмотрном чтении обучающийся практически не ориентируется в тексте. Задания к тексту не выполнены</p>

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

#### **3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования**

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования

«Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.»

1. Предмет и метод дисциплины «Социально-экономическая эффективность управления персоналом».

2. Место системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.

3. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.

4. Содержание понятия «рабочая сила».

5. Содержание понятия «кадры», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы».

6. Содержание понятия «кадровый потенциал», «человеческий капитал».

7. Связь между понятиями: рабочая сила, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования

«Экономические основы управления персоналом.»

1. Сущность экономики управления персоналом

2. Экономических подходы к управлению персоналом

3. Социально-экономические цели оценки создания, функционирования и развития системы управления персоналом

4. Задачи создания, функционирования и развития системы управления персоналом

5. Критерии оценки создания, функционирования и развития системы управления персоналом.

6. Содержание комплексного управленческого анализа.

7. Методы комплексного управленческого анализа

8. Оценка результатов труда персонала организации и деятельности подразделений управления персоналом, организации в целом.

9. Оценка затрат на персонал организации.



Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования  
«Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации.»

1. Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией
2. Значение, концептуальные основы стратегического управления персоналом
3. Разработка кадровой стратегии.
4. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия в системе стратегического управления персоналом
5. Содержание и процесс формирования кадровой стратегии.
6. Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения.
7. Организация проведения закупочных процедур по вопросам управления персоналом и оформления сопутствующей документации по ним.
8. Методы анализа количественного и качественного состава персонала.
9. Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования  
«Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.»

1. Система кадровых показателей организации.
2. Методы анализа кадровых показателей организации
3. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
4. Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом
5. Формирование бюджета на персонал

### **3.2 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня к текстам**

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий репродуктивного уровня к текстам.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту  
«Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.»

Образец задания репродуктивного уровня к тексту  
«Экономические основы управления персоналом.»

Задание

На разных предприятиях у директоров по HR существуют разные полномочия и зоны ответственности. На нашей фирме мне, как заместителю генерального директора по персоналу, делегированы полномочия по формированию и управлению следующими статьями затрат:

- Фонд оплаты труда (ФОТ): фиксированная часть заработной платы, бонусы, премии, переработка, оплата труда совместителей;
- Социальные программы фирмы: социальный пакет, материальная помощь, внутрифирменные мероприятия;
- Стоимость привлечения, увольнения, ротации персонала;
- Оборудование новых рабочих мест;
- Обучение и развитие персонала;
- Командировочные расходы в связи с обучением;
- Командировочные расходы в связи со стажировкой;
- Подписка, затраты на литературу.

Для прогнозирования расходов удобно опираться на конкретные планы по работе с персоналом в компании. Такие планы могут иметь разные форматы, и каждый специалист по

персоналу разрабатывает свои, удобные для него в планировании формы. Конечно же, лучше всего начинать с долгосрочного планирования.

Разработаны следующие форматы кадрового планирования (таблицы № 1 - 5).

Таблица №1

Привлечение нового персонала в 2022 г.

Отдел	Должность	Кол-во	Срок найма	Затраты на подбор	Затраты на оборудование рабочего места	Компенсационный пакет

Таблица №2

Планируемые увольнения и перемещения в 2022 г.

Ф.И.О. сотрудника	Занимаемая должность	Размер ЗП + компенсация	Сроки увольнения или перемещения	Планируемая должность	Размер ЗП + компенсаций (в новой должности)

Таблица №3

Обучение и развитие персонала в 2022 г.

Категория сотрудников	Тема обучения	Форма обучения	Продолжительность	Сроки обучения	Стоимость обучения	Командировочные затраты	Наличие уже заключённых договоров	Прочие затраты и комментарии

Таблица №4

Фонд оплаты труда

Должность	Фиксированная ЗП	Переменная ЗП (премии и бонусы)	Периодичность выплаты премии	примечания

Таблица №5

Социальные программы фирмы

Виды социальных программ	Категория сотрудников	Численность	Периодичность выплат	примечания

Вопросы:

1. Сформулируйте плюсы и минусы существования бизнес – плана по персоналу.
2. Раскройте содержание практического опыта бюджетирования затрат на персонал по примеру данной организации.
3. Какие форматы кадрового планирования представлены в практическом опыте бюджетирования затрат на персонал?

Образец задания репродуктивного уровня к тексту  
«Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации.»

Задание. Определите, как повысится производительность труда на предприятии с численностью рабочих 2400 человек (из них 60% основных и 40% вспомогательных рабочих, на новом оборудовании будут работать 10% основных рабочих).

В целях снижения трудовых затрат и повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции на предприятии предполагается установить новое оборудование, что позволит повысить его производительность на 40%. Одновременно будут осуществлены мероприятия по механизации транспортных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых на этих работах, с 80 до 60 человек. В результате улучшения организации труда предполагается также сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту  
«Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.»

Задание. Какими достоинствами обладали отечественные системы управления качеством труда (БИП, КАНАРСПИ, НОРМ, СБТ)? Дайте им характеристику.

### 3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

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

#### Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации.	Знание	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Умение	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Навык	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Экономические основы управления персоналом.	Знание	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Умение	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Навык	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
ОПК-2.2 ОПК-3.1	Экономическое обоснование проектов по развитию кадрового потенциала и человеческого капитала организации.	Знание	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Умение	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Навык	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
ОПК-2.1 ОПК-3.1	Подходы к оценке социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.	Знание	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Умение	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Навык	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Итого	72 -ОТЗ 72 - ЗТЗ 144

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

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

1. Социальная эффективность в сфере управления персоналом — это:
  - а) Стоимостная оценка участия человеческих ресурсов в деятельности компании.
  - б) Повышение уровня мотивации персонала к высокопроизводительному труду.**
  - в) Все ответы верны.
  - г) Все ответы не верны.
  
2. Социальная эффективность обусловлена:
  - а) Экономической эффективностью.**
  - б) Нормативными ограничениями.
  - в) Квалификационным уровнем персонала.
  - г) Типом кадровой политики, принятым на предприятии.
  
3. При определении стоимости рабочей силы учитывают:
  - а) Прямую оплату труда, а также премии и нерегулярные выплаты.
  - б) Затраты предприятия на социальное обеспечение и профессиональное обучение персонала.
  - в) Оплату за неотработанное время и расходы предприятия на оплату жилья работников.
  - г) Все ответы верны.**
  
4. Эффект от управления персоналом на предприятии выражается:
  - а). В увеличении выпуска продукции вследствие роста производительности труда.
  - 13
  - б). В удовлетворенности трудом.
  - в). В экономия средств при сокращении сроков обучения в результате подбора высококвалифицированных кадров.
  - г) Все ответы верны.**
  
5. Основных подходов по оценке эффективности управления персоналом относятся:
  - а) Окупаемость затрат на рабочую силу.
  - б) Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат.
  - в) Достижение конечного результата деятельности предприятия с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива.
  - г) Все ответы верны.**
  
6. Оценка результативности работы кадровой службы предприятия учитывается при использовании подхода, относительно:
  - а) Достижение конечного результата деятельности предприятия.
  - б) Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат.
  - в) Эффективности процесса управления.**
  - г) Окупаемости затрат на рабочую силу.
  
7. Под достижением целей управления персоналом при минимуме затрат подразумевается:
  - а) Минимизация расходов должна использоваться в отношении каждого из направлений кадровой работы.**
  - б) Сокращение расходов на заработную плату и другие выплаты на предприятии.
  - в) Наем малоквалифицированной рабочей силы.

г) Все ответы верны.

8. Планирование на предприятии в сфере управления персоналом представляет собой:

- а) Программу определения оптимальной организационной структуры предприятия.
- б) Систему правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия.

**в) Систему решений, на основании которых можно будет разработать программу развития персонала во взаимодействии со стратегией предприятия.**

г) Привлечения дополнительного персонала или сокращения существующей численности персонала через рост или спад производства.

9. Противоречие между желанием предприятия использовать персонал с минимальными затратами и поддержкой соответствующей мотивации к труду — это:

**а) Противоречие между социальной и экономической эффективностью.**

б) Противоречия внутри социальной эффективности заполнения должностей.

в) Противоречия внутри экономической эффективности заполнения должностей.

г) Все ответы не верны.

10. Человеческий капитал – это... . Дайте определение термину.

Ответ: форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

11. Функции управления персоналом представляют собой: ... . Дайте определение термину.

Ответ: комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия

12. Профессиограмма - это: . Дайте определение термину.

Ответ: это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

13. Цена рабочей силы - это:

Ответ: заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области

14. Деятельность, осуществляемая гражданами и юридическими лицами на свой риск, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг – это? Укажите термин.

Ответ: Предпринимательство.

15. Набор требуемых для выполнения данной работы навыков, знаний, опыта и других компонентов – это ... . Укажите термин.

Ответ: Квалификация.

16. Профессиональная структура персонала – это... . Дайте определение термину.

Ответ: Удельный вес специальностей различных профессий профессиональных групп к общей численности персонала.

17. Методы оценки труда - это ... . Дайте определение термину.

Ответ: способы количественного и качественного измерения трудового участия работников в деятельности организации и сопоставления с заданными нормами труда. Для оценки труда могут использоваться различные подходы, ориентированные на анализ поведения работников, измерение объема производственного продукта, соблюдение заданных

правил и норм.

18. Подход, в соответствии с которым организация означает упорядоченность отношений между ясно очерченными частями целого, имеющими определенный порядок – это .... Укажите термин.

Ответ: Экономический подход к управлению.

### **3.4 Типовое задание для выполнения курсовой работы**

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

Ниже приведен образец задания для выполнения курсовой работы и примерный перечень вопросов для ее защиты.

Образец типового задания для выполнения курсовой работы

1. Методы оценки управленческого персонала.
2. Традиционные методы оценки и аттестации персонала.
3. Количественные методы оценки.
4. Качественные методы оценки и аттестации персонала.
5. Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании.
6. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
7. Оценка и аттестация персонала на основе моделей компетенций.
8. Оценка и аттестация персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности).

Образец типовых вопросов для защиты курсовых работ

1. Расскажите, как осуществляется сбор информации о потребностях организации в персонале.
2. Назовите особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах.
3. Расскажите, каков результат анализа планов, стратегии и структуры организации.
4. Расскажите, как осуществляется сбор информации о потребностях организации в персонале.
5. Назовите особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах.
6. Расскажите, каков результат анализа планов, стратегии и структуры организации.
7. Опишите процедуру формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекцию.
8. Обозначьте результаты проведенного анализа рынка труда и персонала организации по профилю рассматриваемой вакантной должности (профессии, специальности).
9. Назовите особенности и возможности кадрового потенциала исследуемой организации.
10. Перечислите локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала.
11. Поясните, как проводится оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности).

### **3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)**

1. Возрастание роли человеческого фактора в управлении в условиях постиндустриального общества.
2. Организация как социальная система управления.
3. Особенности человеческого капитала как объекта управления.
4. Закономерности функционирования социальных систем управления.
5. Принципы управления персоналом.

6. Экономические методы, используемые в управлении персоналом.
7. Применение административных методов в управлении персоналом.
8. Социально-психологические методы, применяемые кадровым менеджментом.
9. Содержание понятия «кадровый потенциал» и методы анализа кадрового потенциала организации.
10. Трудовой коллектив; его признаки и функции.
11. Формальные и неформальные группы и управление ими.
12. Нововведения и персонал.
13. Социально-психологический климат в коллективе и его оценка.
14. Основные задачи и функции системы управления персоналом.
15. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
16. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
17. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
18. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
19. Сущность и содержание кадровой политики. Виды кадровой политики.
20. Стратегия управления персоналом и стратегия организации.
21. Цели управления персоналом и требования, предъявляемые к ним.
22. Сущность и этапы кадрового планирования.
23. Показатели, используемые в кадровом планировании.
24. Кадровый контроль и контроллинг.
25. Сущность и функции технологий управления персоналом.
26. Профессиональная ориентация и адаптация персонала.
27. Технологии набора, отбора и найма персонала.
28. Аттестация персонала.
29. Высвобождение и обучение работников.
30. Развитие и обучение персонала.
31. Сущность и виды деловой карьеры.
32. Профессиональная карьера и ее этапы.

### **3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету** (для оценки умений)

1. Назовите наиболее распространенные методы набора и отбора персонала.
2. Проанализируйте различные виды собеседований, используемых при отборе работников.
3. Составьте перечень вопросов для проведения собеседования с соискателем на должность менеджера торгового отдела.
4. Проанализируйте управленческие решения в системе управления персоналом.
5. Опишите ключевые правила внутреннего трудового распорядка.
6. Охарактеризуйте информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
7. Продемонстрируйте на конкретных примерах важность заключения трудового и коллективного договоров для всех заинтересованных сторон.
8. Рассмотрите организационную структуру и функции подразделения по обучению персонала.
9. Охарактеризуйте преимущества и недостатки методов обучения на рабочем месте и вне рабочего места.
10. Приведите показатели оценки эффективности подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации.

### **3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету** (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. Выполнить ситуационное задание (кейс-стади). Раскройте роль и значение организации в жизни индивида (определите организации, которые играют важную роль в вашей жизни; выявите основные характеристики этих организаций, и наиболее вам знакомой

организации, определить ее вид; представьте основные функции менеджмента этой организации; определите последствия существования данной организации)

Задание 2. Составить и оформить алгоритм стратегии УЧР.

Задание 3. Исходные данные. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из Ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травмы. Виновник звонит Вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи. Как Вы ответите на звонок: а) «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется»; б) «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся» в) «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь»; г) «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Задание 4. Исходные данные. Вы начальник цеха (отдела). После реорганизации Вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи. По какому пути Вы пойдете и почему:

а) возьметесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива;

б) предложите решать этот вопрос отделу кадров, поскольку это их работа;

в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро);

г) сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

### **3.8 Перечень теоретических вопросов к экзамену**

(для оценки знаний)

1. Структура трудовых показателей на разных уровнях управления организацией.
2. Задачи и этапы анализа трудовых показателей.
3. Сущность, назначение и методы анализа трудовых показателей.
4. Оперативный контроль выполнения трудовых показателей.
5. Традиционные приемы анализа.
6. Методы факторного анализа показателей использования трудовых ресурсов.
7. Приёмы комплексной оценки
8. Задачи анализа численности и состава работников.
9. Оценка уровня обеспеченности предприятия кадрами.
10. Анализ структуры кадров.
11. Анализ состава руководителей, специалистов и служащих.
12. Резервы улучшения структуры и использования кадров предприятия.
13. Интенсивность движения. Показатели движения кадров.
14. Причины движения персонала. Разработка мероприятий по их устранению.
15. Структура рабочего времени.
16. Оценка степени использования фонда времени.
17. Возможное повышение производительности труда за счет сокращения лишних затрат времени.
18. Анализ уровня охвата нормированием труда.
19. Учет выполнения норм труда.
20. Анализ организации нормирования труда.
21. Система показателей производительности труда.
22. Методы измерения производительности труда.



23. Анализ динамики производительности труда.
  24. Показатели, характеризующие состояние организации труда.
  25. Оценка уровня организации труда на предприятии.
  26. Анализ планирования и реализации мероприятий по повышению организационного уровня.
  27. Показатели оценки экономической эффективности мероприятий по организации труда.
  28. Показатели и методы измерения производительности труда.
  29. Анализ уровня и динамики производительности труда.
  30. Резервы роста производительности труда.
  31. Методика выявления резервов роста производительности труда.
  32. Обоснование заданий по росту производительности труда.
  33. Факторы роста производительности труда.
  34. Резервы роста производительности труда.
- Анализ влияния использования времени на показатель производительности труда.

### **3.9 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену** (для оценки умений)

1. Показатели, отражающие эффективность использования трудовых ресурсов организации.
2. Экономическая и мотивационная сущность заработной платы.
3. Структура трудового контракта
4. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
5. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
6. Структура и назначение должностной инструкции.
7. Описание характеристики работы – назначение и структура.
8. Сокращение численности персонала.
9. Методы повышения квалификации персонала.
10. Внешнее и внутрифирменное обучение персонала – эффективность, преимущества и недостатки.
11. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
12. Управление деловой карьерой работников организации.
13. Формирование кадрового резерва в организации.
14. Управление высвобождением персонала организации.
15. Организация труда управленческого персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
16. Этика в управлении персоналом.
17. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.
18. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

### **3.10 Перечень типовых практических заданий к экзамену** (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Раскройте ключевые термины теории управления персоналом и человеческими ресурсами.
2. Опишите эволюцию основных парадигм управления персоналом.
3. Раскройте сущность концепции человеческого капитала.
4. Опишите типовую структуру персонала организации.
5. Опишите основные понятия теории управления человеческими ресурсами: потребность, благо, ресурсы, эффективность, норма, качество жизни, социально-экономическая система, рынок, организация, собственность, труд, доход, капитал.
6. Опишите модель «экономического человека».
7. Опишите сущность экономической, организационной и гуманистической парадигм, описывающих место человека в производстве.
8. На основе Закона «О занятости населения в Российской Федерации составьте дерево

основных понятий трудовых ресурсов, действующих сил на рынке труда.

9. На основе Трудового кодекса сделайте заключение о равноправии граждан различного пола, возраста на рынке труда.

10. Найдите связи между школами управления и парадигмами управления персоналом и человеческими ресурсами.

11. Опишите содержание и свойства человеческих ресурсов.

12. Проанализируйте тип трудовых отношений и понятие персонала в магазине, который содержит индивидуальный предприниматель, где работают 10 работников.

13. Сформулируйте подход к анализу системы управления и кадров организации, построенной по принципу аутсорсинга.

14. Раскройте понятие «инновационное управление человеческими ресурсами».

15. Опишите принципы инновационного управления человеческими ресурсами.

16. Опишите основные специфические функции инновационного управления человеческими ресурсами.

17. Поясните соотношение понятий «цели» и «ценности» человека.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Курсовая работа	Ход выполнения разделов курсовой работы в рамках текущего контроля оценивается преподавателем исходя из объемов выполненных работ в соответствие со шкалами оценивания. Преподаватель информирует обучающихся о результатах оценивания выполнения курсового проекта сразу после контрольно-оценочного мероприятия. В ходе защиты курсовой работы обучающийся делает доклад протяженностью 5 – 7 минут. Преподаватель ставит окончательную оценку за курсовую работу после завершения защиты, учитывая уровень ее защиты
Задания репродуктивного уровня к текстам	Выполнение заданий репродуктивного уровня к текстам, предусмотренных рабочей программой дисциплины, осуществляется на практических занятиях или в часы, выделенные на самостоятельную работу. Во время выполнения заданий допускается использование словарей, справочных материалов, записей в рабочих тетрадях. Виды заданий и время их выполнения сообщаются преподавателем во время занятия, контроль осуществляется по мере их выполнения в форме фронтальной и индивидуальной проверки правильности выполнения заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации 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. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения**

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: одно из них для оценки умений (выбирается из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); другое практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).


Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике фондов оценочных средств.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

### **Образец экзаменационного билета**

 <p>ИрГУПС 20__-20__ учебный год</p>	<p>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «<u>Социально-экономическая эффективность управления персоналом</u>»</p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «ФиСМ» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Структура трудовых показателей на разных уровнях управления организацией.</li><li>2. Задачи и этапы анализа трудовых показателей.</li><li>3. Опишите модель «экономического человека».</li><li>3. Опишите сущность экономической, организационной и гуманистической парадигм, описывающих место человека в производстве.</li></ol>		