



Негосударственное частное некоммерческое
образовательное учреждение высшего образования
«Армавирский гуманитарно-социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор НЧНОУ ВО «АГСИ»

_____ А.С.Токарь
«24» июня 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б.1.В.06 ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
(2023, 2024 год набора)

Армавир, 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Экономика управления персоналом организации» является формирование у обучающихся способности принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

Цель изучения дисциплины «Экономика управления персоналом организации» достигается посредством решения в учебном процессе следующих **задач**:

– формирование представления об экономической природе деятельности по управлению персоналом;

– получение знаний о возможностях и средствах оценки деятельности по управлению персоналом на современном предприятии;

– обеспечение устойчивых навыков сбора необходимой информации для оценки деятельности по управлению персоналом;

– овладение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);

– умение применять их на практике навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

Воспитательной задачей является формирование российской гражданской идентичности, гражданской позиции активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего традиционные национальные и общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Экономика управления персоналом организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Экономика управления персоналом организации» изучается в 7 семестре очной формы обучения, на 5 курсе заочной формы обучения, в 8 семестре очно-заочной формы обучения.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Использует основы экономической культуры и финансовой грамотности в различных областях жизнедеятельности	Знать: основные экономические показатели по труду, характеризующие эффективность работы персонала, расходы на персонал, нормы и нормативы; основные методы и принципы планирования и бюджетирования расходов на персонал; процедуру оценки экономической эффективности деятельности персонала;

		Уметь: применять инструменты и методы планирования и бюджетирования расходов на персонал; использовать методы оценки экономической эффективности деятельности персонала на основе трудовых норм и нормативов; проводить аудит персонала на основе различных технологий его организации; Владеть: практическими навыками применения инструментов и методов планирования и бюджетирования расходов на персонал; • способами и технологиями организации проведения аудита персонала для выявления факторов производительности труда • методами и способами расчета расходов на персонал и кадрового контроллинга при организации кадровой работы;
--	--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные экономические законы и показатели (микроэкономики, макроэкономики), значение человеческого капитала организации, методологию экономического и статистического анализа трудовых показателей, основы проведения аудита и контроллинга персонала.

Уметь:

- анализировать и прогнозировать показатели экономической эффективности работы персонала организации;
- проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- обосновать применение системы оплаты труда и методов стимулирования для отдельных категорий работников;
- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала.

Владеть:

- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, анализа использования рабочего времени, уровня нормирования труда, навыками управления рабочим временем руководителей и специалистов, способами повышения производительности труда на предприятии.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	7 семестр
--------------------	-------------	-----------

1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	92.3	92.3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	88	88
Лекции	44	44
Лабораторные	-	
Практические занятия	44	44
Контактные часы на аттестацию (зачет с оценкой)	0,3	0.3
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	87.7	87.7
Контроль		
ИТОГО:	180	180
Общая трудоемкость	5	5

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	8 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	62.3	62.3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	58	58
Лекции	30	30
Лабораторные	-	
Практические занятия	28	28
Контактные часы на аттестацию (зачет с оценкой)	0,3	0.3
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	117.7	117.7
Контроль		
ИТОГО:	180	180
Общая трудоемкость	5	5

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	5 курс
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	16.3	16.3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	12	12
Лекции	6	6
Лабораторные	-	
Практические занятия	6	6
Контактные часы на аттестацию (зачет с оценкой)	0,3	0.3
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	159.7	159.7
Контроль	4	4

ИТОГО:	180	180
Общая трудоемкость	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Экономический механизм управления персоналом	Понятие и элементы организационно-экономического механизма управления персоналом. Принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией как основа формирования эффективных организационных структур управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Экономическая оценка трудового потенциала общества, организации, человека. Понятие и оценка человеческого капитала	УК-10
Тема 2. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей	Анализ трудовой деятельности в экономике управления персоналом: место, сущность и методы проведения. Нормирование и регламентация труда персонала организации. Система трудовых показателей организации. Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности.	УК-10
Тема 3. Управление расходами на персонал	Функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, его функции и задачи, этапы проведения. Классификация расходов на персонал. Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал. Планирование и бюджетирование расходов на персонал, его этапы. Методы снижения расходов на персонал	УК-10
Тема 4. Контроллинг и аудит персонала	Контроллинг персонала и его роль в организации кадровой работы. Элементы системы контроллинга персонала. Распределение субъектов управленческого контроля по уровням и функциям в организации. Варианты позиционирования системы кадрового контроллинга в организации. Контроллинг трудовых процессов. Основные функции контроллинга персонала в системе управления персоналом. Виды кадрового контроллинга. Модели кадрового контроллинга в организации и его функциональные компоненты и модульные блоки. Аудит персонала и технологии его организации. Нормативно-правовое обеспечение аудита персонала. нормативно-регламентирующее обеспечение аудита персонала. общие принципы аудита. методологический инструментарий аудита персонала. Этапы проведения аудита персонала.	УК-10
Тема 5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и ее оценка. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом. Оценка экономической эффективности деятельности персонала организации. Методика стоимостной оценки экономических результатов. Оценка эффективности службы управления персоналом. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.	УК-10
Тема 6. Управление кадровыми рисками	Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков. Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые	УК-10

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
	риски. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.	

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Экономический механизм управления персоналом	6	-	6	14
Тема 2. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей	6	-	6	14
Тема 3. Управление расходами на персонал	8	-	8	15
Тема 4. Контроллинг и аудит персонала	8	-	8	15
Тема 5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	8	-	8	15
Тема 6. Управление кадровыми рисками	8	-	8	14.8
Итого (часов)	44		44	87.7
Форма контроля	Зачет с оценкой			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Экономический механизм управления персоналом	4	-	4	19
Тема 2. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей	4	-	4	19
Тема 3. Управление расходами на персонал	4	-	6	20
Тема 4. Контроллинг и аудит персонала	6	-	4	20
Тема 5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	6	-	6	20
Тема 6. Управление кадровыми рисками	6	-	4	19.7
Итого (часов)	30		28	117.7
Форма контроля	Зачет с оценкой			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Экономический механизм управления персоналом	1	-	1	26
Тема 2. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей	1	-	1	26
Тема 3. Управление расходами на персонал	1	-	1	27
Тема 4. Контроллинг и аудит персонала	1	-	1	27
Тема 5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	1	-	1	27
Тема 6. Управление кадровыми рисками	1	-	1	26.7
Итого (часов)	6		6	159.7
Форма контроля	Зачет с оценкой			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачету с оценкой.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Основная литература:

1. Витевская, О. В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Витевская. – Электрон. текстовые данные. – Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. – 161 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75402.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Дубаневич, Л. Э. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / Л. Э. Дубаневич. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2022. – 133 с. – ISBN 978-5-4487-0803-9. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/116619.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 171 с. – ISBN 978-5-4497-1201-1. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.2.Дополнительная литература:

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Н. Абакумова. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 234 с. – ISBN 978-5-4497-1176-2. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. –

Электрон. текстовые данные. – Москва: Прометей, 2018. – 584 с. – ISBN 978-5-906879-73-8. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/94439.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Волкова, А. С. Организация и оплата труда [Электронный ресурс]: практикум / А. С. Волкова, Д. С. Константинова, М. М. Кудяева. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2021. – 214 с. – ISBN 978-5-7014-0994-9. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/126974.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Горчак, М. О. Организация, нормирование и оплата труда в организации [Электронный ресурс]: практикум / М. О. Горчак. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Российская таможенная академия, 2018. – 48 с. – ISBN 978-5-9590-1023-2. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93200.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Емельянцев, Н. В. Служба управления персоналом. Ч. 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцев. – Электрон. текстовые данные. – Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. – 158 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Емельянцев, Н. В. Служба управления персоналом. Ч. 2 [Электронный ресурс]: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцев. – Электрон. текстовые данные. – Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. – 134 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Инжиева, Д. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. – Электрон. текстовые данные. – Симферополь: Университет экономики и управления, 2016. – 268 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Калинина, Г. В. Учет денежных средств [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. В. Калинина, И. В. Лучкова, Г. Н. Бакулина. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 148 с. – ISBN 978-5-4486-0177-4. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71594.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: методическое пособие / А. В. Кузьминов. – Электрон. текстовые данные. – Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. – 135 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89499.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

10. Мазанкова, Т. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. В. Мазанкова. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2017. – 166 с. – ISBN 978-5-4487-0037-8. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66626.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

11. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. – 116 с. – ISBN нет. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

12. Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. – Электрон. текстовые данные. – Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. – 113 с. – ISBN нет. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/72146.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

13. Никитаева, А. Ю. Экономика и управление проектами в социальных системах [Электронный ресурс]: учебник / А. Ю. Никитаева, Л. С. Скачкова, О. В. Несолена. – Электрон. текстовые данные. – Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2019. – 208 с. – ISBN 978-5-9275-3122-6. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/95833.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

14. Плотникова, И. А. Экономический анализ производственно-хозяйственной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. А. Плотникова, И. В. Сорокина.

– Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 332 с. – ISBN 978-5-4486-0728-8. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83660.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.3 Лицензионное программное обеспечение

- 1.Windows 10 pro (договор № 7 от 02.03.2020 г)
- 2.Liber Office (free), Open Office.org (free).
- 3.Professional Edition, 7Zip (free).
4. Google Chrome (free,).
5. Mozilla Firefox (free),
- 6.VLC player (видео плеер).
- 7.AIMP (аудио плеер) GIMP (Графический редактор).
8. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео) Irfanview (просмотр фото) Adobe Flash Player.
- 9.Adobe Reader (просмотр PDF).
- 10.Система «Эдиторум» ЭБС-ВКР (договор № 0121/20180625 от 25.06.2018 г.) .
11. Программный продукт АСУ УЗ ‘Universys Web Server 5’ Лицензионный договор на использование программы для ЭВМ №13-П23-306 от 15.09.2023г.
12. КонсультантПлюс (договор от 01. 01.2016 г.
13. ЭПС «Система Гарант» договор № 12376/НК/2019 от 09.12.2019 г. Программа для ЭБС
14. IRRbooks. Лицензионный договор №11 506/24С от 08.04.2024г

8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный образовательный портал – Режим доступа: www.edu.ru.
2. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/>
3. Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gnpbu.ru>.
4. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>.
5. Президентская библиотека – <http://www.prilib.ru>
6. Сайт «Электронная библиотека по истории» – <http://history.ru/>.
7. Слово. Православный образовательный портал – <http://www.portal-slovo.ru>
8. Электронно-библиотечная система IPRbooks: <http://www.iprbookshop.ru>

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» <http://www.garant.ru/>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория для проведения: занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7 (аудитория 6) общей площадью 25,8 кв.м.	Учебная мебель: - комплекты учебной мебели: стол на два посадочных места (6 шт.), стул ученический (12 шт.) - стол преподавателя (1 шт.) - кресло преподавателя (1 шт.) - доска классная (1 шт.)
--	---

	Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования: - мультимедиа проектор - компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к ЭИОС вуза. 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Тургенева, д. 147, 2 этаж, помещение №7 общей площадью 12,4 кв.м.	- комплекты учебной мебели; компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза;
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7б общей площадью 3,5 кв.м.	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих;
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей)

справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);
- обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написания рефератов, практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
-----------------------	---------------------------------	------------------

Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

1.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (контролируемый индикатор достижения УК-10.1 Использует основы экономической культуры и финансовой грамотности в различных областях жизнедеятельности);

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает основные экономические показатели по труду, характеризующие эффективность работы персонала, расходы на персонал, нормы и нормативы; основные методы и принципы планирования и бюджетирования расходов на персонал; процедуру оценки экономической эффективности деятельности персонала.

Вопросы для устного опроса

1. Понятие и элементы организационно-экономического механизма управления персоналом
2. Принципы формирования целей организации и системы управления персоналом

3. Функционально-целевая модель системы управления организацией как основа формирования эффективных организационных структур управления персоналом.
4. Экономические методы управления персоналом
5. Роль технико-экономического анализа в управлении персоналом
6. Анализ трудового потенциала
7. Роль технико-экономического планирования в управлении персоналом
8. Планирование расходов на оплату труда
9. Формирование системы экономических показателей как элемент системы экономических методов управления персоналом
10. Экономическая оценка трудового потенциала общества, организации, человека.
11. Понятие и оценка человеческого капитала
12. Анализ трудовой деятельности в экономике управления персоналом: место, сущность и методы проведения.
13. Нормирование и регламентация труда персонала организации
14. Система трудовых показателей организации
15. Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности
16. Функционально-стоимостный анализ деятельности персонала
17. Классификация расходов на персонал
18. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал.
19. Планирование и бюджетирование расходов на персонал
20. Контроллинг персонала и его роль в организации кадровой работы
21. Модели кадрового контроллинга в организации
22. Аудит персонала и технологии его организации
23. Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности организации.
24. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и ее оценка.
25. Оценка экономической эффективности деятельности персонала организации.
26. Оценка эффективности службы управления персоналом
27. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленные вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на

	основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

Тематика рефератов

1. Основопологающие принципы социально-трудовых отношений.
2. Трудовое законодательство о правах и обязанностях работников и работодателей.
3. Социальное партнерство: трипартизм как форма согласования интересов государства, работника и работодателя
4. Коллективный и трудовой договоры, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка и другие нормативные документы фирмы, определяющие поведение работника и работодателя
5. Нормирование труда и трудовые нормативы в различных сферах деятельности
6. Резервы и факторы роста производительности труда.
7. Оценка эффективности мероприятий в повышении производительности труда.
8. Понятие и проблемы занятости населения на современном этапе.
9. Показатели занятости персонала
10. Категории персонала и факторы, влияющие на потребность в его численности по категориям
11. Принципиальные различия между «трудом» и «работой»
12. Организация как объект аудита.
13. Аудит как форма диагностического исследования.
14. Философия аудита персонала.
15. Персонал в системе управления качеством.
16. Математическое обеспечение системы управления персоналом.
17. Особенности проведения аудита персонала
18. Стратегический аудит персонала.
19. Выявление слабых сторон и угроз в области использования персонала.
20. Стратегический аудит вознаграждений.
21. Управленческий учет как основа контроллинга персонала
22. Эффективность как элемент управления персоналом.
23. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка.
24. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.
25. Экономическая эффективность использования интеллектуально - креативных ресурсов предприятия.
26. Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом.
27. Система бюджетирования расходов на персонал.
28. Экономическая эффективность системы мотивации персонала.
29. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.

30. Деловая оценка персонала.
31. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала.
32. Планирование расходов на персонал.
33. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.
34. Методология кадрового аудита.

Критерии оценивания выполнения реферата

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Тестовые задания

1. Время вхождения термина «Экономика управления персоналом» в научный оборот и практику административных органов России ...

- начало XXI в.
- первая половина XX в.
- 70-е годы XX в.
- 80 годы XX в.

2. Формирование знаний об экономической и социальной эффективности управления персоналом организации на основе диагностики, анализа системы показателей, характеризующих экономику труда и управления персоналом – это ... дисциплины «Экономика управления персоналом»

- цель
- задача
- предмет
- объект

3. Задачи экономических методов ЭУП:

- повышение экономической заинтересованности работников
- рост производительности труда
- повышение эффективности работы персонала
- реализация кадровой политики

4. Совокупность экономических методов включает:

- хозрасчет
- экономическое стимулирование
- участие в прибылях
- дифференциация доходов

5. Ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность, является поведенческим проявлением потребности

- побуждение,
- цель,
- мотив,
- нужда.

6. Мотив – это

- осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое как личная необходимость,
- динамический процесс формирования основания для поступка,
- внешние побуждения, влияющие на поведение человека,
- состояние готовности к определенному способу поведения в некоторых ситуациях.

7. Процесс стимулирования в организации в первую очередь связан

- с действиями администрации организации,
- с действиями персонала,
- с внешней средой организации,
- с организационной культурой.

8. Согласно подходу мотивация и стимулирование сводятся в основном к материально-денежным вознаграждениям

- «человек социальный»,
- «человек экономический»,
- «человек разумный»,
- «человек этический».

9. Система действий по активизации трудовой деятельности работников, основанная на потребностях работников, – это...

- мотивация трудовой деятельности,
- мотив,
- стимул,
- стимулирование трудовой деятельности.

10. Элемент структуры мотивации трудовой деятельности, состоящий из потребности, интереса и обязательного процесса осознания потребности, которое связывает потребность и интерес называется

- потребностный блок,
- блок «внутреннего фильтра»,
- целевой блок,
- стимулирующий блок.

11. Основаны на материальных стимулах и первичных мотивах и ориентированы на удовлетворение потребностей, которые полностью основываются на материальных (финансовых) ресурсах мотивы, непосредственно связанные с

- жизнедеятельностью,
- трудом,
- организацией,
- обществом.

12. К факторам, которые НЕ влияют на устойчивость мотивационного ядра, относят

- изменения в личной жизни работников,
- состояние рынка труда,
- предприятия с различными экономическими показателями,
- изменения, возникающие в сфере жизнеобеспечения работников,

- изменения, возникающие в социально-политической реальности.

13. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты – это ...

- заработная плата,
- оплата труда,
- поощрение,
- оклад.

14. Функции заработной платы:

- социальная,
- политическая,
- стимулирования,
- воспроизводства,
- психологическая.
- гендерная.

15. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

16. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

17. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

18. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

19. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;

- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

20. Кадровый потенциал предприятия - это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

21. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

22. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

23. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности - это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

24. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
- д) депозитные счета в банках.

25. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

26. Разделение труда предусматривает:

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

- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;
- д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

27. Нормированное рабочее время включает:

- а) все расходы времени, которые объективно необходимые для выполнения конкретной задачи;
- б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;
- в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
- г) время обслуживания рабочего места;
- д) а) все расходы времени, которые объективно необходимые для выполнения всех задач.

28. Норма выработки основана:

- а) на установлении норм расходов времени;
- б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;
- в) на установлении норм расходов работы;
- г) на времени обслуживания рабочего места;
- д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

29. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования;
- д) наблюдения.

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

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) уровень организационной культуры;
- д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

31. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

- а) уровень текучести кадров;
- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

32. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;

- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

33. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;
- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

34. Цена рабочей силы - это:

- а) это целесообразная деятельность человека (людей), направленная на потребности, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;
- б) заработная плата, реально выплачиваемая работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;
- в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.
- г) спрос и предложение на интеллектуальный труд;
- д) совокупность его возможностей к творческому труду.

35. Что не является задачей системы управления персоналом?

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
- г) маркетинг кадров;
- д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

36. Что не является функциями управления персоналом?

- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
- д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения

Результаты обучения
Умеет применять инструменты и методы планирования и бюджетирования расходов на персонал; использовать методы оценки экономической эффективности деятельности персонала на основе трудовых норм и нормативов; проводить аудит персонала на основе различных технологий его организации;

Типовые задания для подготовки к зачету с оценкой

1. Охарактеризуйте место экономических методов в системе методов управления персоналом.
2. Перечислите отдельные элементы экономических методов управления персоналом.
3. Раскройте содержание этапов технико-экономического анализа как одного из элементов экономических методов управления персоналом.
4. Раскройте содержание технико-экономического планирования как одного из элементов экономических методов управления персоналом.
5. Какие экономические показатели используются в практике управления персоналом? Дайте их классификацию.
6. Какие существуют методы расчета экономических показателей? Кратко опишите их.
7. Дайте сравнительную характеристику понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал».
8. Определите понятие «трудовой потенциал общества». Раскройте содержание характеризующих его показателей.
9. Что означает понятие «трудовой потенциал организации»? Перечислите характеризующие его показатели.
10. Что означает понятие «трудовой потенциал человека». Раскройте содержание характеризующих его показателей.
11. Охарактеризуйте современную концепцию человеческого капитала. Каким образом вложения в образование связаны с человеческим капиталом?
12. Определить логическую взаимосвязь и место дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» в системе наук об Управлении персоналом.
13. Какие, по Вашему мнению, системы стимулирования и мотивации могут быть наиболее эффективны на предприятиях железнодорожного транспорта? Свой ответ обоснуйте с точки зрения теорий мотивации (письменно).
14. Что такое стимул? Дайте понятие «стимулирование труда».
15. Назовите функции стимулирования труда. Определите базовые принципы стимулирования
16. Что такое мотивация трудовой деятельности? Дайте понятие «потребности»
17. Как взаимосвязаны понятия «стимул», «стимулирование», «мотив» и «мотивация»?
18. Какими подходами к мотивации и стимулированию труда человека представлена каждая из теорий управления персоналом?
19. Поясните, каково место мотивации и стимулирования среди других наук об управлении персоналом.

Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Результаты обучения
Владеет практическими навыками применения инструментов и методов планирования и бюджетирования расходов на персонал; способами и технологиями организации проведения аудита персонала для выявления факторов производительности труда методами и способами расчета расходов на персонал и кадрового контроллинга при организации кадровой работы;

Типовые практические задания для подготовки к зачету с оценкой

Задание 1. Вы – руководитель предприятия розничной торговли бытовой техникой. Ваше предприятие работает с ведущими производителями бытовой техники, ценовая политика позволяет работать с различными группами потребителей. Но в условиях экономического кризиса объем продаж значительно уменьшился и на складе образовалось большое количество нереализованной техники. Вместе с тем, специфика Вашего товара предполагает быстрое моральное устаревание техники, поэтому скопление товара на складе Вам не выгодно.

Сформулируйте краткосрочные цели и задачи Вашего предприятия, позволяющие решить возникшие проблемы.

Задание 2. Вы – владелец небольшой парикмахерской в так называемом «спальном» районе большого города. Спектр услуг – стрижка, покраска, завивка и укладка волос. В парикмахерской работают мастера – универсалы, что позволяет обслуживать клиентов разного пола и возраста. Для привлечения клиентов на начальном этапе Вы пошли на льготное обслуживание детей, пенсионеров, инвалидов, ввели накопительную систему скидок. Доходы парикмахерской позволяют выплачивать зарплату работникам, закупать необходимые расходные материалы, но прибыли от деятельности предприятия нет.

Сформулируйте новые цели и задачи предприятия.

Задание 3. Вы – владелец продуктового магазина. Долгое время Ваше предприятие было единственным в микрорайоне, поэтому проблем с персоналом и потребителями у Вас не было. Но через дорогу от Вашего магазина появилась новая торговая точка с тем же ассортиментом товаров, при этом условия для продавцов и покупателей там значительно лучше. В результате Вы ощутили отток персонала и покупателей.

Сформулируйте новые цели и задачи предприятия.

Задание 4. В условиях дефицита мест в дошкольных детских учреждениях Вы решаетесь вложить капитал в организацию коммерческого детского сада. Муниципальные власти выделили Вам запущенное здание старого детского сада, на территории которого долгое время действовала стоянка автотранспорта. Вы нашли подрядчика для восстановления здания, ремонтные работы уже подходят к концу.

Сформулируйте дальнейшие цели и задачи Вашего предприятия.

Задание 5. Вы – владелец небольшого, но дорогого ресторана, который рассчитан на посещение потребителей, имеющих достаток значительно выше среднего. Поэтому круг потребителей услуг Вашего ресторана ограничен. При этом Вы живете в среднестатистическом городе России, в котором преобладает население со средним достатком. Товарооборот Вашего ресторана очень мал, так как в день бывает не более 10 посетителей.

Задание 6.

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($R_{трн}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, R_v - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (R_p) - 1,6 млн. человек.

Задание 7.

В 3-м квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. В четвертом квартале предприятие планирует выпустить продукции на сумму 15 млн.руб. и одновременно снизить численность работающих на 80 чел. Определите: выработку на одного работающего в четвертом квартале (руб./чел); планируемый прирост производительности труда (%).

Задание 8.

В базисном году численность промышленно-производственного персонала предприятия составила 520 человек. В плановом году предлагается увеличить объем производства продукции на 3% и достичь экономии работников в количестве 12 человек. Определите планируемое повышение производительности труда.

Задание 9.

Рассчитать заработную плату бухгалтера в январе – факт выхода 9 дней, в марте – факт выхода 12 дней, в июне 11 дней, в октябре 18 дней. Оклад составляет 20000 рублей.

Задание 10.

На предприятии было решено провести исследование «Уровня удовлетворенности трудом работников организации». В трудовом договоре этот функционал ни у кого из сотрудников не предполагается. Работы необходимо провести в «свободное от работы время» силами специалистов службы Управления персоналом. На проект выделено 1 месяц, для работы планируется задействовать 2-х человек. Рассчитать затраты на оплату труда по данному проекту, ответ обоснуйте. К какой форме оплаты труда можно отнести данную систему оплаты?

Задание 11.

В условиях финансовой нестабильности и нехватки оборотных средств организации вынуждены сокращать расходы на персонал. Наиболее вероятными вариантами поведения организаций в ситуации экономического кризиса являются: временное прекращение деятельности, в результате которого работники простаивают; предоставление всем желающим отпуска без сохранения заработной платы; сокращение объемов производства (работ, услуг). В организации проводятся мероприятия по сокращению численности работников, изменению штатного расписания; сокращение расходов на оплату труда работников – уменьшаются тарифные ставки (оклады), установленные работникам; временное прекращение выплат заработной платы (задержка выплат). Приведите примеры оптимизации численности персонала из российской практики. Какие способы используются наиболее часто? Можно ли найти другие выходы?

Задание 12.

В организации за определенный период было принято 60 человек, уволено 50 человек, из них по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины – 20 человек. Списочная численность на конец периода составила 600 человек, число работников, проработавших весь отчетный период, — 550 человек, среднесписочная численность — 580 человек. Определите коэффициенты оборота по приему и выбытию, коэффициент текучести, коэффициент замещения, коэффициент постоянства состава.

Задание 13.

За счет обновления оборудования выработка продукции на одного рабочего повысится в планируемом периоде с 60 тыс. до 64 тыс. руб. в год. Объем выпущенной продукции составит при этом 120 млн. руб. Рассчитайте рост производительности труда и экономию рабочей силы.

Задание 14.

Определите критический объем производства, если цена реализации – 6 рублей, переменные затрат на единицу – 4 рубля, из них, трудовые – 3 рубля, постоянные затраты за период – 100 рублей:

Критерии оценивания практических заданий

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение задания
	«4» (хорошо) – в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.

	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.
--	---

Шкала оценки для проведения зачета с оценкой по дисциплине

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.
Удовлетворительно	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.
Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)
