

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

 А.Б. Петроченков

« 11 » августа 20 22 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Экономика управления человеческими ресурсами
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: магистратура
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 108 (3)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент
(код и наименование направления)

Направленность: Стратегический менеджмент и управление инновациями
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель:

- Формирование у студентов системы знаний об экономических механизмах управления человеческими ресурсами организации (УЧР) и приобретение практических навыков экономического анализа и регулирования в области УЧР, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.

Задачи:

- формирование знаний о современных концепциях, принципах, моделях, механизмах и передовой практике оценки и повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации в стратегической и тактической перспективах;

- формирование умения проводить расчеты показателей, выявлять и анализировать проблемы, риски и возможности повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации опираясь на научные исследования и бенчмаркинг, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов;

- формирование умения представлять направления, разрабатывать программы, планы мероприятий или проекты по повышению эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов..

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Человеческий капитал и человеческие ресурсы организации и их оценка;

- Система показателей оценки эффективности управления человеческими ресурсами в организации;

- Организационно-экономические механизмы формирования эффективных систем управления человеческими ресурсами в организации;

- Направления, программы, планы мероприятий, проекты повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
-------------	-------------------	---	--	-----------------

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-5	ИД-1ОПК-5	Знает современные концепции, принципы, модели и передовую практику повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в зарубежных и российских организациях; цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности.	Знает методы, технологии и инструменты обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и экономике.	Индивидуальное задание
ОПК-5	ИД-2ОПК-5	Умеет представлять направления по повышению эффективности системы управления человеческими ресурсами; разрабатывать программы, план мероприятий или проекты по повышению эффективности УЧР, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.	Умеет организовать работу творческих коллективов для выполнения научно – исследовательской работы	Индивидуальное задание
ОПК-5	ИД-3ОПК-5	Владеет методами сбора, обработки, анализа и представления информации по современной практике повышения эффективности системы УЧР; методами организации и реализации программ, плана мероприятий или проектов по повышению эффективности УЧР, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.	Владеет приемами активизации деятельности членов команд, выполняющих научно – исследовательские проекты.	Индивидуальное задание
ПК-1.1	ИД-1 ПК-1.1	Знает показатели оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами (УЧР); основные подходы и методы к формированию	Знает методы построения концептуальных, математических и имитационных моделей	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
		моделей и систем показателей оценки эффективности УЧР в организациях; цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности		
ПК-1.1	ИД-2 пк-1.1	Умеет формировать модели и системы показателей оценки эффективности УЧР в организациях учитывая особенности сферы деятельности и организации производства; проводить расчеты показателей оценки эффективности УЧР, их анализ и представлять выводы по выявленным рискам, применять цифровые технологии и сервисы.	Умеет выявлять и оценивать тенденции технологического развития в наукоемких сферах на основе анализа, обобщения и систематизации передового опыта.	Индивидуальное задание
ПК-1.1	ИД-3 пк-1.1	Владеет подходами и методами формирования моделей и систем показателей оценки эффективности УЧР; методами расчета и анализа показателей, а также оценки потенциальных потерь от выявленных рисков по результатам проведенных расчетов и анализа показателей эффективности системы УЧР; цифровыми технологиями и сервисами для профессиональной деятельности	Владеет навыками руководства научной разработкой перспективных направлений совершенствования методов, моделей и механизмов стратегического и тактического планирования и организации производства	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		3	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	25	25	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	27	27	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	54	54	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	
3-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Научные основы экономики управления человеческими ресурсами	9	0	10	18
<p>Введение. Цель, предмет и задачи курса «Экономика управления человеческими ресурсами» в программе подготовки магистров по направлению «Менеджмент». Актуальные проблемы оценки системы управления человеческими ресурсами в организации и повышения ее эффективности. Рост производительности труда как приоритетная задача российских организаций. Влияние производительности труда на экономику страны.</p> <p>Тема 1. Человеческие ресурсы и человеческий капитал как объект управления в организации. Концепция человеческих ресурсов и человеческого капитала организации: люди как источник прибыли, инвестиции и рентабельность персонала. Организационно-экономические механизмы управления человеческим капиталом: приобретение и аккумулялирование человеческого капитала, инвестирование в знания, компетенции и мотивацию сотрудников для создания конкурентного преимущества компании, оценка вклада в достижение ее экономических целей.</p> <p>Тема 2. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации. Объекты управления в системе управления человеческими ресурсами в организации: управление производительностью (результативность – потери производительности); управление затратами на персонал (оценка и оптимизация); управление кадровыми рисками (выявление, оценка влияния на экономические результаты организации, воздействие на риск).</p>				
Модуль 2. Эффективность системы управления человеческими ресурсами в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов	8	0	9	18
<p>Тема 3. Производительность и эффективность труда. Понятия и измерение производительности и эффективности труда. Факторы, резервы и источники роста результативности труда. Подходы к оценке экономической эффективности труда. Причины и последствия низкой производительности труда в России. Практические подходы к управлению производительностью труда – отраслевая специфика. Влияние кадровой политики на эффективность труда.</p> <p>Тема 4. Управление затратами на персонал. Затраты организации на персонал: понятие, источники и влияние на финансовые результаты</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<p>организации. Факторы окупаемости затрат на персонал. Виды затрат по процессам управления персоналом, кадровым программам и проектам. Бюджетирование затрат на персонал. Оценка инвестиций в персонал, методика ROI Дж. Филипса. Оптимизационный подход к управлению затратами на персонал.</p> <p>Тема 5. Управление кадровыми рисками. Виды, источники и последствия кадровых рисков. Факторы возникновения кадровых рисков. Подходы к оценке кадровых рисков: мониторинг показателей по труду, аудит человеческих ресурсов, аудит системы управления персоналом, экспертные оценки. Стратегии воздействия на кадровые риски: уклонение, передача, локализация, диверсификация и т.д. Цифровые технологии и сервисы в профессиональной деятельности.</p>				
Модуль 3. Научно-исследовательская работа и бенчмаркинг оценки и повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.	8	0	8	18
<p>Тема 6. Система показателей оценки эффективности управления человеческими ресурсами в организации. Научные исследования и бенчмаркинг оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации: отечественный и зарубежный опыт и практика.</p> <p>Тема 7. Направления, программы, планы мероприятий, проекты по повышению эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации. Организационно-экономические механизмы формирования эффективных систем управления человеческими ресурсами в организации. Направления, программы, планы мероприятий и проекты повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации. Будущее экономики управления человеческими ресурсами в организации: HR-аналитика; автоматизация, роботизация и цифровые технологии.</p> <p>Заключение. Обзор результатов изучения дисциплины. Представление докладов по индивидуальному заданию, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.</p>				
ИТОГО по 3-му семестру	25	0	27	54
ИТОГО по дисциплине	25	0	27	54

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Человеческие ресурсы и человеческий капитал организации.
2	Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации. Применение цифровых технологий и сервисов в профессиональной деятельности: в том числе с применением цифровых технологий и сервисов по выбору: Word, Miro, Mind map, Creately (и других инструментов картирования потока создания ценности), Диаграмма Ганта, Trello (и других инструментов для управления проектами), Power Point и других
3	Практические подходы к повышению производительности и эффективности труда, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов по выбору: Word, Miro, Mind map, Creately (и других инструментов картирования потока создания ценности), Диаграмма Ганта, Trello (и других инструментов для планирования и управления проектами), Power Point и других
4	Управление затратами на персонал, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.
5	Управление кадровыми рисками в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов по выбору: Word, Miro, Mind map, Creately, Power Point и других
6	Система показателей оценки эффективности УЧР: бенчмаркинг - отечественный и зарубежный опыт и практика.
7	Направления, программы, планы мероприятий и проекты по повышению эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов по выбору: Word, Miro, Mind map, Creately (и других инструментов картирования потока создания ценности), Диаграмма Ганта, Trello (и других инструментов для планирования и управления проектами), Power Point и других
8	Заключение. Представление докладов по индивидуальным заданиям - исследовательская работа, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов для профессиональной деятельности.

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при которой учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установления связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Грибанов Ю. И., Руденко М. Н. Цифровая трансформация бизнеса : учебное пособие. 2-е изд. Москва : Дашков и К, 2021. 212 с. 13,5 усл. печ. л.	1
2	Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	10
3	Мухина Е. Р. Экономика и бизнес. Теоретические вопросы и практические задания : учебное пособие. Пермь : Изд-во ПНИПУ, 2021. 84 с. 5,3 усл. печ. л.	5
4	Низовкина Н. Г. Управление затратами предприятия (организации) : учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2021. 187 с. 11,69 усл. печ. л.	5
5	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие. 3-е изд. Москва : Дашков и К, 2021. 81 с. 5,13 усл. печ. л.	1
6	Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала : пер. с англ. / Я. Фитц-енц. - М. СПб: Вершина, 2006.	3
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Васильев Ю. П. Инновационное управление развитием производства в США, или Как повысить производительность труда / Ю. П. Васильев. - Москва: Экономика, 2009.	2
2	Веснин В. Р. Менеджмент : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2020. 613 с. 38,5 усл. печ. л.	5
3	Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко. - Москва: Юрайт, 2014.	5

4	Кузьбожев Э. Н. Прогресс и производительность труда : монография / Э. Н. Кузьбожев , И. Ф. Рябцева. - Москва: ИНФРА-М, 2012.	1
5	Ловчева М. В., Галкина Е. Н., Гурова Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе : учебно-практическое пособие. Москва : РГ-Пресс : Проспект, 2019. 78 с. 5,0 усл. печ. л.	5
6	Менеджмент и экономика труда : новый англо-русский толковый словарь : свыше 8000 статей / Под ред. М. А. Сторчевой; Сост. Т. Е. Апанасенко [и др.]. - Санкт-Петербург: Экон. шк, 2004.	4
7	Тертышник М. И. Экономика предприятия : учебное пособие для вузов. 2-е изд. Москва : ИНФРА-М, 2018. 327 с. 21,0 усл. печ. л.	6
8	Френкель А. А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели / А. А. Френкель. - Москва: Экономика, 1989.	2
9	Харрингтон Дж. Совершенство управления ресурсами : искусство совершенствования управления ресурсами : пер. с англ. / Дж. Харрингтон. - М.: Стандарты и качество, 2008.	1
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Горбунова, Ю. Н., Гагаринская, Г. П., Верещагина, С. С. Экономика управления персоналом : учебное пособие. Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. 119 с.	https://elib.pstu.ru/Record/ipr91154	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Горматин В. И. Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Белгород : БелГАУ им.В.Я.Горина, 2018. 85 с.	https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-123396	локальная сеть; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Молодчик Н. А. Организационное поведение. Экономика труда : учебно-методическое пособие / Н. А. Молодчик. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6862	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Промышленный менеджмент, маркетинг, управление персоналом, экономика и финансы : сборник научных работ студентов кафедры промышленного менеджмента института экономики и управления промышленными предприятиями. Москва : МИСИС, 2020. 116 с.	https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147951	локальная сеть; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Экономика управления человеческими ресурсами	http://portal-hsb.pstu.ru/	сеть Интернет; авторизованный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ	https://biblio-online.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс (проектор, экран, компьютер)	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс (проектор, экран, компьютер)	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Экономика управления человеческими ресурсами»**

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Стратегический менеджмент и управление инновациями
Квалификация выпускника:	Магистр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (3-го семестра учебного плана) и разбито на 3 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Зачет
Усвоенные знания			
З.1. Знает показатели оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами (УЧР); основные подходы и методы формирования моделей и систем показателей оценки эффективности УЧР в организации; цифровые технологии и сервисы для профессиональной деятельности	КЗ	КЗ	КИЗ
З.2. Знает современные концепции, принципы, модели и передовую практику повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в зарубежных и российских организациях; цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности	КЗ	КЗ	КИЗ
Освоенные умения			
У.1. Умеет формировать модели и системы показателей оценки эффективности УЧР в организациях, учитывая особенности сферы деятельности и организации производства; проводить расчеты показателей оценки эффективности УЧР, их анализ и представлять выводы по выявленным рискам; применять цифровые технологии и сервисы	КЗ	КЗ	КИЗ
У.2. Умеет представлять направления по повышению эффективности системы УЧР; разрабатывать программы, план мероприятий или проекты по повышению эффективности УЧР, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов	КЗ	КЗ	КИЗ

Приобретенные владения			
В.1. Владеет подходами и методами формирования моделей и систем показателей оценки эффективности УЧР, методами расчета и анализа показателей, а также оценки потенциальных потерь от выявленных рисков по результатам проведенных расчетов и анализа показателей эффективности системы УЧР; цифровыми технологиями и сервисами для профессиональной деятельности	КЗ	КЗ	КИЗ
В.2. Владеет методами сбора, обработки, анализа и представления информации по современной практике повышения эффективности системы УЧР; методами организации и реализации программ, плана мероприятий или проектов по повышению эффективности УЧР, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов	КЗ	КЗ	КИЗ

Условные обозначения: КЗ - Кейс-задача; КИЗ - Комплексное индивидуальное задание.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучающихся, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИ- ПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучающегося и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучающимися отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланчного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный - во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль

Текущий контроль усвоения материала в форме решения кейс-задачи проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме решения кейс-задачи. **Пример типовой кейс-задачи для текущего и рубежного контроля:**

1. Сформировать и презентовать модель или систему показателей оценки эффективности управления человеческими ресурсами, основываясь на концептуальном подходе к УЧР, учитывая особенности сферы деятельности и организации производства. Использовать цифровые технологии и сервисы для профессиональной деятельности по выбору: Word, Excel, Miro, Mind map, Creately, Power Point и другие.

2. Провести расчеты показателей оценки эффективности системы УЧР, представить их анализ и выявить имеющиеся риски; представить оценку потенциальных потерь от неэффективного УЧР и сделать выводы. Использовать цифровые технологии и сервисы для профессиональной деятельности по выбору: Word, Excel, Miro, Mind map, Creately, Power Point и другие.

3. Представить направления по повышению эффективности системы УЧР, разработав программу, план мероприятий или проект, включая фактические и плановые значения показателей, выявленные риски, программу, план мероприятий или проект с конкретными целями, задачами, ответственными, сроками и бюджетом на реализацию. Использовать цифровые технологии и сервисы для профессиональной деятельности по выбору: Word, Excel, Miro, Mind map, Creately, Power Point и другие.

Типовые кейс-задачи размещены в учебно-методическом пособии Организационное поведение. Экономика труда / Н.А. Молодчик, Н.И. Нагибина. - Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2019. - 62 с.

Типовые шкала и критерии оценки результатов выполнения практических заданий (решения кейс-задач) приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Выполнение комплексного индивидуального задания на самостоятельную работу

Индивидуальное задание является комплексным, охватывает все темы курса и представляет собой отчет о разработанном и проведенном студентом самостоятельном исследовании. Тема индивидуального задания формулируется по выбранному модулю изучаемой дисциплины самостоятельно магистрантом по согласованию с научным руководителем исследования - преподавателем дисциплины.

Примерные темы комплексного индивидуального задания:

1. Актуальные проблемы оценки системы управления человеческими ресурсами в организации и повышения ее эффективности: зарубежный и отечественный опыт.

2. Рост производительности труда как приоритетная задача организаций: бенчмаркинг зарубежных и отечественных компаний.

3. Концепция человеческих ресурсов и человеческого капитала организации: люди как источник прибыли и повышения конкурентоспособности.

4. Любая идея, проект, исследование, раскрывающее суть повышения производительности труда.

5. Вопросы и области, относящиеся к бережливому производству.

6. Вопросы и области, относящиеся к QRM.

7. Вопросы, подходы, технологии, проекты, связанные с формированием и оптимизацией HR-бюджета компании.

8. Вопросы, подходы, технологии, проекты, связанные с улучшением показателей затрат на персонал (рентабельность затрат на персонал), статьями затрат на персонал.

9. Методы, способы, технологии, проекты по оптимизации затрат на персонал.

10. Любые подходы к автоматизации, цифровизации, повышающие эффективность УЧР: программные продукты, мобильные приложения, роботизация, чат-боты.

11. Любые современные методы, способы, проекты, технологии, повышающие эффективность системы УЧР: геймификация, проектное управление, кросс-функциональные команды, Agile, управление удаленными рабочими местами и другое.

12. Цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности: анализ характеристик, выбор наилучших под каждую задачу в экономике управления человеческими ресурсами.

13. Любая тема по выбору магистранта, соответствующая модулям и темам дисциплины.

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты индивидуального комплексного задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля и выполнение комплексного индивидуального задания.

2.4.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения предыдущих индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания - выполнения и защиты комплексного индивидуального задания. Примерные темы задания приведены в п. 2.3.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.4.2.1. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.