

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				
				СРС

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 аккумуляция 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 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
<b>1. Основная литература</b>		
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
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
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
<b>2.2. Периодические издания</b>		
	Не используется	
<b>2.3. Нормативно-технические издания</b>		
	Не используется	
<b>3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины</b>		
	Не используется	
<b>4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента</b>		
	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.	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/ipr91154">https://elib.pstu.ru/Record/ipr91154</a>	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Горматин В. И. Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Белгород : БелГАУ им.В.Я.Горина, 2018. 85 с.	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-123396">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-123396</a>	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.	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6862">http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6862</a>	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.	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147951">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147951</a>	локальная сеть; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Экономика управления человеческими ресурсами	<a href="http://portal-hsb.pstu.ru/">http://portal-hsb.pstu.ru/</a>	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	<a href="http://lib.pstu.ru/">http://lib.pstu.ru/</a>
Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ	<a href="https://biblio-online.ru/">https://biblio-online.ru/</a>
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

## **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*

<b>Направление подготовки:</b>	38.04.02 Менеджмент
<b>Направленность (профиль) образовательной программы:</b>	Стратегический менеджмент и управление инновациями
<b>Квалификация выпускника:</b>	Магистр
<b>Выпускающая кафедра:</b>	Менеджмент и маркетинг
<b>Форма обучения:</b>	Очная
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	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
<b>Усвоенные знания</b>			
<b>З.1.</b> 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
<b>З.2.</b> 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
<b>Освоенные умения</b>			
<b>У.1.</b> 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
<b>У.2.</b> 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

<b>Приобретенные владения</b>			
<b>В.1.</b> 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
<b>В.2.</b> 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 обучаемых, 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 обучаемого 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 обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного 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.