

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

« 29 » декабря 20 22 г.

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Дисциплина:** Экономика управления персоналом  
(наименование)

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

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

**Общая трудоёмкость:** 216 (6)  
(часы (ЗЕ))

**Направление подготовки:** 38.03.03 Управление персоналом  
(код и наименование направления)

**Направленность:** Управление персоналом (общий профиль, СУОС)  
(наименование образовательной программы)

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели и задачи дисциплины

Цели: Формирование у студентов системы знаний об экономических механизмах управления персоналом и приобретение практических навыков повышения эффективности труда персонала организации в том числе с применением цифровых технологий и сервисов

Задачи:

- Изучение основных положений теории и передовой практики компаний в области экономики управления персоналом;
- Формирование умения выполнять расчетно-аналитические задачи по оценке эффективности управления персоналом и эффективности труда на индивидуальном и организационном уровнях, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов;
- Приобретение навыков применения методов и инструментов экономики управления персоналом для повышения эффективности деятельности конкретной организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов

### 1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Теоретические и прикладные разработки в области экономики управления персоналом;
- Система показателей эффективности управления персоналом;
- Модели оценки эффективности управления персоналом;
- Планирование и бюджетирование затрат в области управления персоналом;
- Модели и инструменты повышения эффективности труда персонала 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
ПК-1.2	ИД-1ПК-1.2	Знает сущность, структуру и основные показатели эффективности деятельности организации в области управления персоналом; современные практики компаний, направленные на повышение эффективности труда персонала; основы нормирования и системы оплаты труда; цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности	Знает научные основы и лучшую практику в области организации и оплаты труда; основы нормирования труда; системы оплаты труда и стимулирования персонала; принципы формирования компенсационной политики компании	Экзамен

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-2ПК-1.2	Умеет выполнять расчеты показателей эффективности деятельности организации в области управления персоналом; проводить анализ факторов и резервов повышения производительности труда; формировать бюджет затрат на реализацию процессов и программ в области управления персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов	Умеет анализировать состояние, оценивать эффективность предлагать решения по совершенствованию организации труда и систем оплаты труда; выявлять резервы повышения производительности труда и разрабатывать планы и программы мероприятий по ее повышению	Индивидуальное задание
ПК-1.2	ИД-3ПК-1.2	Владеет методами сбора, анализа и обработки данных для расчета и оценки показателей эффективности деятельности организации в области управления персоналом; инструментами проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности труда; методами планирования и бюджетирования затрат в области управления персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов	Владеет навыками планирования, анализа и контроля показателей по труду; методами анализа, проектирования и оптимизации рабочих процессов, условий труда и режимов рабочего времени; методами нормирования труда; навыками оценки затрат на оплату труда и вознаграждение персонала	Индивидуальное задание

### 3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		4	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	14	14	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	36	36	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	126	126	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен	36	36	
Дифференцированный зачет			
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	216	216	

### 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	СРС
4-й семестр				
Модуль 1. Основы экономики управления персоналом, цифровые технологии и сервисы для профессиональной деятельности	4	0	12	26
Тема 1. Экономика управления персоналом в экономике организации Тема 2. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов в профессиональной деятельности Тема 3. Эволюция экономики управления персоналом				

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 2. Управление затратами на персонал, цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности	5	0	12	50
Тема 1. Основы управления затратами на персонал Тема 2. Бюджет затрат на управление персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов в профессиональной деятельности Тема 3. Оптимизация затрат на управление персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов для применения в профессиональной деятельности Тема 4. Лучшая практика управления затратами на персонал, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов в профессиональной деятельности				
Модуль 3. Управление эффективностью и производительностью труда, цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности	5	0	12	50
Тема 1. Основы эффективности и производительности труда Тема 2. Управление эффективностью и производительностью труда, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов в профессиональной деятельности Тема 3. Бережливое производство как концепция повышения производительности труда, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов в профессиональной деятельности Тема 4. Лучшая практика повышения эффективности и производительности труда, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов в профессиональной деятельности				
<b>ИТОГО по 4-му семестру</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>126</b>
<b>ИТОГО по дисциплине</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>126</b>

### Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Формирование и презентация системы ключевых показателей эффективности управления персоналом на примере организаций различных сфер деятельности, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов по выбору: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map, Power Point и других

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
2	Разработка и презентация проектных предложений по улучшению ключевых показателей эффективности управления персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map, Power Point и других
3	Формирование и презентация бюджета затрат на управление персоналом на основе кадровой стратегии на примере организаций различных сфер деятельности, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map, Power Point и других
4	Разработка и презентация проектных предложений по оптимизации затрат на управление персоналом на примере организаций различных сфер деятельности, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map, Power Point и других
5	Формирование и презентация системы показателей производительности труда для различных категорий персонала и в целом на предприятии на примере организаций различных сфер деятельности, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map, Power Point и других

## 5. Организационно-педагогические условия

### 5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором 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 установление 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	Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова , И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	10
2	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
3	Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Экономика труда : учебник для вузов. Москва : КНОРУС, 2020. 232 с. 14,5 усл. печ. л.	1
4	Экономика предприятия : учебник для вузов / Клочкова Е. Н., Кузнецов В. И., Платонова Т. Е., Дарда Е. С. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2021. 382 с. 29,64 усл. печ. л.	5
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
1	Алиев И. М. Экономика труда : учебник для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - Москва: Юрайт, 2011.	10
2	Экономика труда : учебник для вузов / Ю. П. Кокин [и др.]. - Москва: Магистр, 2011.	12
<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)
Дополнительная литература	Альманах Управление производством	<a href="http://www.up-pro.ru/">http://www.up-pro.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал "Экономика труда"	<a href="https://1economic.ru/journal/s/et">https://1economic.ru/journal/s/et</a>	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда : Учебное пособие для вузов / В. Б. Кузнецова, В. К. Воробьев. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.	<a href="https://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks86241">https://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks86241</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Молодчик Н. А. Организационное поведение. Экономика труда : учебно-методическое пособие / Н. А. Молодчик. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019.	<a href="https://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib6862">https://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib6862</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Научно-аналитический журнал «Управленец»	<a href="http://upravlenets.usue.ru/">http://upravlenets.usue.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Национальный проект «Повышение производительности труда и поддержка занятости»	<a href="https://xn--b1aedfedwqdbfnzkf0oe.xn--p1ai/ru/">https://xn--b1aedfedwqdbfnzkf0oe.xn--p1ai/ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Брик Л. В. Эффективность руководителя в управлении персоналом организации. Мурманск : МГТУ, 2018. 115 с.	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-142698#description">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-142698#description</a>	локальная сеть; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Щелкунова С. А., Бокова М. С. Основы управления персоналом : учебное пособие. Самара : СамГУПС, 2018. 116 с.	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-130437#description">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-130437#description</a>	локальная сеть; свободный 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
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
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>
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: экран, проектор, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, 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 персоналом»

*Приложение к рабочей программе дисциплины*

<b>Направление подготовки:</b>	38.03.03 Управление персоналом
<b>Направленность (профиль) образовательной программы:</b>	Управление персоналом организации
<b>Квалификация выпускника:</b>	Бакалавр
<b>Выпускающая кафедра:</b>	Менеджмент и маркетинг
<b>Форма обучения:</b>	Очная/заочная
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Экзамен

Пермь 2022 г.

**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 (4-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 экзамена. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Экзамен
<b>Усвоенные знания</b>			
<b>Знает</b> сущность, структуру и основные показатели эффективности деятельности организации в области управления персоналом; современные практики компаний, направленные на повышение эффективности труда персонала; цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности	ТО	ПЗ	ТВ
<b>Освоенные умения</b>			
<b>Умеет</b> выполнять расчеты показателей эффективности деятельности организации в области управления персоналом; проводить анализ факторов и резервов повышения производительности труда; формировать бюджет затрат на реализацию процессов и программ в области управления персоналом с применением цифровых технологий и сервисов		ПЗ КР	ИЗ
<b>Приобретенные владения</b>			
<b>Владеет</b> методами сбора, анализа и обработки данных для расчета и оценки показателей эффективности деятельности организации в области управления персоналом; инструментами проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности труда; методами планирования и бюджетирования затрат в области управления персоналом с применением цифровых технологий и сервисов		ПЗ КР	ИЗ

ТО – теоретический опрос,  
 ПЗ - практическое задание,  
 КР - контрольная работа,

ТВ – теоретический вопрос,  
ИЗ – индивидуальное задание

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде экзамена, 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 ПНИПУ 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 бланчного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), защиты отчетов по лабораторным работам, 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 усвоения материала**

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

#### **Типовые вопросы для теоретического опроса:**

##### **Модуль 1.**

1. Обосновать актуальность «Экономики управления персоналом» в деятельности предприятия.
2. Что такое эффективность системы управления персоналом.
3. Представить обоснование необходимости формирования системы ключевых показателей оценки управления персоналом в организации.
4. Перечислить ключевые показатели эффективности системы управления персоналом и обосновать необходимость их измерения и анализа.
5. Сформировать общее видение, модель системы показателей эффективности управления персоналом.

##### **Модуль 2.**

1. Дать определение затратам на персонал и раскрыть социально-экономическую сущность.
2. Перечислить факторы формирования затрат на персонал.
3. Раскрыть понятие управления затратами на персонал в организации.

4. Дать определение бюджета затрат на управление персоналом. Привести примеры подходов к формированию бюджета.

5. Перечислить цифровые технологии и сервисы для визуализации управления затратами на персонал.

### **Модуль 3.**

1. Раскрыть понятие, сущность и показатели производительности труда, ее влияние на эффективность организации.

2. Перечислить формулы расчета показателей производительности труда для сотрудника и организации в целом.

3. Бережливое производство как концепция повышения производительности труда.

4. Что такое картирование потока создания ценности и зачем его применять. Привести примеры.

5. Перечислить инструменты выявления проблем и потерь на производстве, в бизнес-процессах.

## **2.2. Рубежный контроль**

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме выполнения практического задания и контрольной работы.

**2.2.1. Практическое задание** охватывает каждый модуль учебной дисциплины и выполняется самостоятельно.

### **Список типовых практических заданий:**

Тема 1. Формирование и презентация системы ключевых показателей эффективности управления персоналом на примере организаций различных сфер деятельности в том числе с применением цифровых технологий и сервисов по выбору: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map, Power Point и других.

Тема 2. Разработка и презентация проектных предложений по улучшению ключевых показателей эффективности управления персоналом в том числе с применением цифровых технологий и сервисов по выбору: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map, Power Point и других.

Тема 3. Формирование и презентация бюджета затрат на управление персоналом на основе кадровой стратегии на примере организаций различных сфер деятельности в том числе с применением цифровых технологий и сервисов по выбору: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map, Power Point и других.

Тема 4. Разработка и презентация проектных предложений по повышению производительности труда в организации на примере лучших практик 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.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на учебном портале <https://do3.pstu.ru> и доступны студентам кафедры после регистрации.

Типовые шкалы и критерии оценки результатов защиты практического задания приведены в общей части ФОС.

### **2.2.2. Контрольная работа**

Защита контрольной работы — это форма рубежного контроля работы студента за пройденный этап обучения по учебной дисциплине.

Выполнение контрольной работы призвано выявить способности студентов на основе полученных знаний самостоятельно решать конкретные практические задачи или проводить исследование по одному из разделов (модулей), изучаемых в рамках дисциплины «Экономика управления персоналом», а также направлено на формирование соответствующих компетенций

студента.

— Типовая тема контрольной работы:

«Сравнительный анализ практик управления производительностью и эффективностью труда на предприятиях различных отраслей экономики»

— Содержание контрольной работы:

Введение. Актуальность проблемы, цели и задачи контрольной работы (1-2 стр.)

Аналитическая часть (от 5 стр. и без ограничений) Сравнительный анализ практик управления производительностью и эффективностью труда на предприятиях:

- представить анализ практики 4 (четырёх) предприятий по выбору студента по структуре:

*Предприятие 1.*

А) название предприятия, краткая характеристика;

Б) описать ключевую идею - что было сделано и как: описание проекта, программы, плана, конкретного мероприятия, изменивших состояние производительности и эффективности труда;

В) представить полученные результаты - как изменились показатели производительности труда, эффективности труда, фонда рабочего времени, затрат на персонал, рентабельности затрат на персонал на основе доступных данных.

Г) Сделать выводы.

*Предприятие 2.*

А) название предприятия, краткая характеристика;

Б) описать ключевую идею - что было сделано и как: описание проекта, программы, плана, конкретного мероприятия, изменивших состояние производительности и эффективности труда;

В) представить полученные результаты - как изменились показатели производительности труда, эффективности труда, фонда рабочего времени, затрат на персонал, рентабельности затрат на персонал на основе доступных данных.

Г) Сделать выводы.

*Предприятие 3.*

А) название предприятия, краткая характеристика;

Б) описать ключевую идею - что было сделано и как: описание проекта, программы, плана, конкретного мероприятия, изменивших состояние производительности и эффективности труда;

В) представить полученные результаты - как изменились показатели производительности труда, эффективности труда, фонда рабочего времени, затрат на персонал, рентабельности затрат на персонал на основе доступных данных.

Г) Сделать выводы.

*Предприятие 4.*

А) название предприятия, краткая характеристика;

Б) описать ключевую идею - что было сделано и как: описание проекта, программы, плана, конкретного мероприятия, изменивших состояние производительности и эффективности труда;

В) представить полученные результаты - как изменились показатели производительности труда, эффективности труда, фонда рабочего времени, затрат на персонал, рентабельности затрат на персонал на основе доступных данных.

Г) Сделать выводы.

- сделать общие выводы о подходах к повышению эффективности и производительности труда на 4 (четырёх) предприятиях.

Заключение (3-4 стр.)

Формулируются выводы о результатах контрольной работы:

- краткие выводы об успешности и результативности практик предприятий;

- какие цели достигнуты, решены ли поставленные задачи, какие наиболее успешные программы повышения производительности и эффективности труда предложены.

Список использованной литературы, цифровых источников, технологий и сервисов.

Типовые критерии и шкалы оценивания контрольной работы приведены в общей части ФОС.

### 2.3. Промежуточная аттестация

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех практических заданий и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

Промежуточная аттестация, согласно РПД, проводится в виде экзамена по дисциплине устно по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний. Контроль уровня приобретенных умений и владений оценивается в форме интегральной оценки, полученной по результатам выполнения практических заданий и выполненного индивидуального задания. Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и задания, контролирующие уровень сформированности всех заявленных компетенций. Форма билета представлена в общей части ФОС образовательной программы

#### 2.3.1. Типовые вопросы и индивидуальные задания для экзамена по дисциплине

##### Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Обосновать актуальность «Экономики управления персоналом» в деятельности предприятия.
2. Что такое эффективность системы управления персоналом.
3. Перечислить ключевые показатели эффективности системы управления персоналом и обосновать необходимость их измерения и анализа.
4. Перечислить цифровые технологии и сервисы для визуализации модели системы показателей эффективности управления персоналом.
5. Перечислить тренды в управлении персоналом, обеспечивающие повышение эффективности управления персоналом в компании.
6. Дать определение затратам на персонал и раскрыть социально-экономическую сущность.
7. Привести пример структуры затрат на персонал в организации.
8. Перечислить факторы формирования затрат на персонал.
9. Дать определение бюджета затрат на управление персоналом. Привести примеры подходов к формированию бюджета.
10. Раскрыть понятие, сущность и показатели эффективности труда. Перечислить возможные показатели, привести примеры из практики предприятий различных сфер деятельности.
11. Бережливое производство как концепция повышения производительности труда.
12. Что такое картирование потока создания ценности и зачем его применять. Приведите примеры картирования потока создания ценности на одном из выбранных бизнес-процессов.
13. Перечислить актуальные цифровые технологии и сервисы для проведения картирования потока создания ценности.
14. Перечислить инструменты выявления проблем и потерь на производстве, в бизнес-процессах.

##### Типовые индивидуальные задания для контроля усвоенных умений и владений:

1. Сформировать общее видение, модель системы показателей эффективности управления персоналом.
2. Привести примеры общих показателей эффективности управления персоналом в компании и показателей по функциям, технологиям управления персоналом: подбор, адаптация, оценка, обучение и развитие, корпоративная культура, кадровый документооборот.
3. Представить модель бюджета затрат на управление персоналом в организации.
4. Перечислить формулы расчета показателей производительности труда для сотрудника и организации в целом.
5. Приведите примеры картирования потока создания ценности на одном из выбранных бизнес-процессов.
6. Рассчитайте показатель (и) эффективности труда персонала торговой компании и проанализируйте его изменение за период 2021–2022 гг.

Категория затрат	Год
------------------	-----

	2021	2022
Объем продаж (млн.руб.)	100	150
Среднегодовые затраты на персонал (млн.руб.)	1,5	1,8
Потери рабочего времени (чел.-дней)	300	400
Среднегодовая численность персонала	50	60

7. Рассчитайте и проанализируйте показатели производительности труда. Перечислите возможные причины отклонений показателей производительности труда.

Категория персонала	Норма выработки	Фактическая выработка	Уровень производительности труда
Рабочий 1	200	225	
Рабочий 2	180	210	
Рабочий 3	220	232	
Рабочий 4	210	205	

8. Имеются следующие данные:

Категория затрат	Время (мин)
Подготовительно-заключительное	10
Оперативное время	310
Отдых и личные надобности	30
Обслуживание рабочего места	25
Простой по организационным причинам	70
Простои, зависящие от рабочего	35
Итого:	480

Рассчитайте коэффициенты использования и потерь рабочего времени и объясните, какие меры следует предпринять для повышения производительности труда.

9. При фактической структуре затрат рабочего времени, приведенной ниже, производительность труда рабочего составляет 75 %. Рассчитайте, как изменится его выработка, если будут устранены все потери рабочего времени.

Категория затрат	Время (мин)
Подготовительно-заключительное	15
Оперативное время	317
Отдых и личные надобности	31
Обслуживание рабочего места	12
Простой по организационным причинам	92
Простои, зависящие от рабочего	21
Итого:	480

10. Рассчитать уровень производительности труда каждого рабочего, если плановая выработка составляет 200 нормо-часов:

	Фактически выполнено н/час	Уровень производительности труда
Рабочий 1	185	
Рабочий 2	210	
Рабочий 3	280	

Рабочий 4	190	
-----------	-----	--

Поясните, какие причины могли повлиять на отклонения фактической и плановой производительности труда.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины - полный список вопросов для экзамена, индивидуальные задания, практические задания и задание на выполнение контрольной работы размещены на учебном портале <https://do3.pstu.ru> и доступны студентам кафедры после регистрации.

### **2.3.2. Шкалы оценивания результатов обучения на экзамене**

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания путем выборочного контроля во время экзамена. Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения на экзамене для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

## **3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций**

### **3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций**

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля на экзамене считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины*. Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

### **3.2. Оценка уровня сформированности компетенций**

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 экзамена используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.