

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО ВГУ)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий кафедрой  
Управления персоналом

  
\_\_\_\_\_ (И.Б. Дуракова)

27.04.2020

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.17 Экономика персонала

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**  
38.03.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализация:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составители программы:** Митина Н.Н., к.э.н., доцент
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол № 4 от 16.04.2020

---

---

---

**8. Учебный год:** 2023/20234

**Семестр:** 7

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

**Цель дисциплины** – изучение обучающимися экономических, социальных и управленческих подходов к анализу отношений, складывающихся в процессе работы с персоналом организации и предопределяющих принятие управленческих решений, а также вопросов их экономической эффективности.

### **Задачи дисциплины:**

- знакомство с содержанием экономики персонала, с определением понятий баланса рабочего времени, фонда рабочего времени, фонда оплаты труда, эффективности труда;

- получение обучающимися умения оценки затрат рабочего времени;

- овладение обучающимися навыками анализа структуры, динамики расходов на персонал, их удельного веса в общих издержках организации;

- овладение обучающимися навыками оценки повышения производительности труда за счет экономии численности персонала;

- получение обучающимися умения оценки эффективности труда, экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** обязательная дисциплина вариативной части блока Б.1. Обучающийся должен иметь знания и компетенции по дисциплине «Оплата труда персонала», «Основы организации, регламентации и нормирования труда», «Трудовое право». Дисциплина, для которой «Экономика персонала» является предшествующей: «Статистический анализ кадровой информации».

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):**

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	знать: – современные проблемы производительности труда в России; – подходы к управлению производительностью труда; -- основы нормирования и регламентации труда персонала организации.  уметь: - ориентироваться в системе трудовых показателей организации. - выявлять факторы и резервы роста производительности и эффективности труда;  владеть (иметь навык(и)): - владеть инструментами анализа трудовых показателей организации - иметь навыки планирования трудовых показателей организации
ПК-22	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	знать: -сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации  уметь: - применять методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом

		- выбирать подходы к управлению затратами на персонал владеть (иметь навык(и)): - владеть приемами оптимизации затрат на персонал
ПК-26	знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	знать: -сущность интеллектуального и человеческого капитала, их структуры; - виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; уметь: - определять сущность, виды и составляющие элементы трудового потенциала; - использовать методы оценки экономической эффективности проектов совершенствования СУП; владеть (иметь навык(и)): - иметь навыки экономического анализа и оценки СУП; - иметь навыки оценки социальной эффективности проектов совершенствования СУП. - владеть методами оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации.

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 4 ЗЕТ / 144 час.**

**Форма промежуточной аттестации экзамен**

**13. Виды учебной работы**

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)			
	Всего	По семестрам		
		7 сем.	№ сем.	.....
Аудиторные занятия	50	50		
в том числе:				
лекции	16	16		
практические	34	34		
лабораторные				
Самостоятельная работа	58	58		
Форма промежуточной аттестации экзамен	36	36		
Итого:	144	144		

**12.3 Содержание разделов дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1.	Экономика персонала: основные понятия; экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	Эволюция взглядов на экономику. Содержание, цели, структура экономики персонала; ее место в системе наук о труде. Сущность интеллектуального и человеческого капитала и их структуры. Методы оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации. Сущность, виды и составляющие элементы трудового потенциала, расчеты по ним.

1.2.	Использование рабочего времени: нормативы и анализ трудовых показателей	Основы нормирования и регламентации труда персонала организации. Система трудовых показателей организации. Анализ трудовых показателей организации, численности управленческого персонала. Основы планирования трудовых показателей организации.
1.3.	Расходы на персонал: анализ, планирование и управление	Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации. Подходы к управлению затратами на персонал, методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом. Подходы к оптимизации затрат на персонал.
1.4.	Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала	Современные проблемы производительности труда в России. Подходы к управлению производительностью труда. Сущность, измерение, факторы и резервы роста производительности и эффективности труда. Управление производительностью труда. Влияние производительности труда на результаты деятельности организации.
1.5.	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Методы оценки экономической эффективности таких проектов. Расчеты затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка и анализ системы управления персоналом. Подходы к оценке социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
<b>2. Практические занятия</b>		
2.1.	Экономика персонала: основные понятия; экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	Эволюция взглядов на экономику. Содержание, цели, структура экономики персонала; ее место в системе наук о труде. Интеллектуальный и человеческий капитал, их структуры. Методы оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации. Трудовой потенциал, его оценка.
2.2.	Использование рабочего времени: нормативы и анализ трудовых показателей	Баланс рабочего времени. Фонды рабочего времени. Показатели структуры и использования фондов рабочего времени, показатели использования рабочего дня и рабочего периода. Виды затрат рабочего времени и направления их снижения.
2.3.	Расходы на персонал: анализ, планирование и управление	Структура и соотношение расходов на персонал, анализ их величины, удельного веса в общих издержках производства. Расчет средней заработной платы, ее удельного веса в издержках на персонал. Анализ динамики средств, направляемых на оплату труда. Расходы на социальные выплаты, предусмотренные законом. Показатели расчета расходов на дополнительные социальные выплаты и льготы. Анализ затрат на содержание социальной инфраструктуры. Расходы на персонал, отнесенные на единицу изделия. Оптимизация затрат на персонал.
2.4.	Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала	Факторы повышения производительности труда. Экономия рабочей силы как фактор роста производительности труда. Разработка программы управления производительностью труда. Влияние производительности труда на результаты деятельности организации, показатели объема дополнительно выпущенной продукции, объема дополнительной прибыли, уменьшения фонда оплаты труда.
2.5.	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	Виды эффективности. Экономический смысл расчета эффективности. Примеры повышения эффективности производства в истории экономики (Г.Форд, IBM, японские компании). Эффективность труда. Соотношение категорий «эффективность», «результативность», «производительность». Методы расчета эффективности труда. Понятие эффекта, показатели. Эффективность управления персоналом. Эффективность использования рабочего времени. Анализ эффективности использования труда и фонда заработной платы. Социальная и

		экономическая эффективность мероприятий, направленных на совершенствование труда.
--	--	---

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1	Экономика персонала: основные понятия; экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	2	4		10	16
2	Использование рабочего времени: нормативы и анализ трудовых показателей	2	6		10	18
3	Расходы на персонал: анализ, планирование и управление	4	8		10	22
4	Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала	4	8		13	25
5	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	4	8		15	27
	Экзамен:					36
	Итого:	16	34		58	144

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и

предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу и круглому столу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступить с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к докладчику среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса.

Решение задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступить к решению задач, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Практическое задание является одной из форм интерактивного практического группового занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в практическом задании, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения практического задания, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

### а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Дуракова И.Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с.
2.	Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Кадровая политика : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02242-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/452979">https://urait.ru/bcode/452979</a> .

### б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Абакумова Н. Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 176 с. — ISBN 978-5-7014-0760-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/87163.html">http://www.iprbookshop.ru/87163.html</a> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4.	Волкова О. Н. Управленческий учет : учебник и практикум для вузов / О. Н. Волкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10748-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/451293">https://urait.ru/bcode/451293</a>
5.	Дейнека, А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 288 с. : ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454057">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454057</a> (дата обращения: 15.09.2019). — ISBN 978-5-394-02375-0. — Текст : электронный.
6.	Митина Н.Н. Экономика персонала. Задания для самостоятельной и аудиторной работы: учебное пособие/ Н.Н.Митина, - Воронеж: экономический факультет ВГУ, 2017. -36с.
7.	Скляревская В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. — Москва : Дашков и К°, 2018. — 304 с. : ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496161">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496161</a> . — Библиогр.: с. 260-261. — ISBN 978-5-394-02340-8. — Текст : электронный.
8.	Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/452643">https://urait.ru/bcode/452643</a>
9.	Шабашова Л. А. Управленческая экономика : учебное пособие / Л. А. Шабашова. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 154 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/83943.html">http://www.iprbookshop.ru/83943.html</a> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

### в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
10.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <a href="https://edu.vsu.ru">https://edu.vsu.ru</a>
11.	ЭБС "Университетская библиотека online: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
12.	ЭБС Издательство «Лань»: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>
13.	ЭБС « Юрайт»: <a href="https://urait.ru">https://urait.ru</a>
14.	ЭБС IPR BOOKS: <a href="https://www.iprbookshop.ru">https://www.iprbookshop.ru</a>
15.	Экономика персонала: <a href="http://www.pro-personal.ru">http://www.pro-personal.ru</a>
16.	Затраты на персонал: <a href="http://www.hr-portal.ru/">http://www.hr-portal.ru/</a>

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Митина Н.Н. Экономика персонала. Задания для самостоятельной и аудиторной работы: учебное пособие/ Н.Н.Митина, - Воронеж: экономический факультет ВГУ, 2017. — Заглав. с титул. экрана.— Свободный доступ из интрасети ВГУ. — Текстовые файлы. URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m17-223.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m17-223.pdf</a> .
2.	Пугачев В. П. Планирование персонала организации : учебное пособие / В. П. Пугачев. —



Саратов : Вузовское образование, 2018. — 233 с. — ISBN 978-5-4487-0221-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74954.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

### 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Программа курса реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется: персональный компьютер и видеoproекционное оборудование; пакет Microsoft Office; доступ к ресурсам сети Internet. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

### 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам. Имеется специализированная мебель, стационарное и переносное оборудование: компьютер, проектор, экран.

### 19. Фонд оценочных средств:

#### 19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС (средства оценивания)
ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	<u>знать:</u> – современные проблемы производительности труда в России; – подходы к управлению производительностью труда; – основы нормирования и регламентации труда персонала организации. <u>уметь:</u> - ориентироваться в системе трудовых показателей организации. - выявлять факторы и резервы роста производительности и эффективности труда; <u>владеть (иметь навык(и)):</u> - владеть инструментами анализа трудовых показателей организации - иметь навыки планирования трудовых показателей организации	2. Использование рабочего времени: нормативы и анализ трудовых показателей  4. Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала	Комплект заданий и задач №1  Доклады  Круглый стол
ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением	<u>знать:</u> -сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации <u>уметь:</u> - применять методы планирования	3. Расходы на персонал: анализ, планирование и управление	Комплект заданий и задач №2  Доклады

<p>навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>и бюджетирования затрат в управлении персоналом - выбирать подходы к управлению затратами на персонал <u>владеть (иметь навык(и))</u>: - владеть приемами оптимизации затрат на персонал</p>		<p>Круглый стол</p>
<p>ПК-26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	<p><u>знать</u>: -сущность интеллектуального и человеческого капитала, их структуры; - виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;  <u>уметь</u>: - определять сущность, виды и составляющие элементы трудового потенциала; - использовать методы оценки экономической эффективности проектов совершенствования СУП;  <u>владеть (иметь навык(и))</u>: – иметь навыки экономического анализа и оценки СУП; - иметь навыки оценки социальной эффективности проектов совершенствования СУП. - владеть методами оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации.</p>	<p>1 Экономика персонала: основные понятия; экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации  5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p>	<p>Комплект заданий и задач №3  Доклады  Круглый стол</p>
<p><b>Промежуточная аттестация</b></p>			<p>КИМ №1 Перечень к экзамену Практические задания</p>

## 19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- 1) понятие о сущности интеллектуального и человеческого капитала и их структурах.
- 2) знание методов оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации.
- 3) понимание сущности и знание видов и составляющих элементов трудового потенциала, умение проводить расчеты по ним.
- 4) знание основ нормирования и регламентации труда персонала организации.
- 5) умение ориентироваться в системе трудовых показателей организации, проводить анализ трудовых показателей организации, численности управленческого персонала.
- 6) знание основ планирования трудовых показателей организации.
- 7) знание сущности, структуры и факторов формирования затрат на персонал организации.
- 8) представление о подходах к управлению затратами на персонал, владение методами планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом.

- 9) умение определить подходы к оптимизации затрат на персонал.
- 10) понимание современных проблем производительности труда в России.
- 11) знание подходов к управлению производительностью труда.
- 12) умение определить сущность, измерение, факторы и резервы роста производительности и эффективности труда.
- 13) владение навыками управления производительностью труда.
- 14) знание видов эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
- 15) умение выявлять факторы и резервы роста производительности и эффективности труда;
- 16) умение использовать методы оценки экономической эффективности проектов совершенствования СУП;
- 17) наличие навыков анализа и оценки системы управления персоналом;
- 18) наличие навыков оценки социальной эффективности проектов совершенствования СУП.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области экономики персонала.	Повышенный уровень	Отлично
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области экономики персонала, но допускает отдельные несущественные ошибки.	Базовый уровень	Хорошо
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает ошибки в решении задач.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, не может решить задачу, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	–	Неудовлетворительно

### **19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **19.3.1 Контрольно-измерительные материалы**

КИМы включают теоретический вопрос и практическое задание (задачу)

#### **Контрольно-измерительный материал №1 (пример)**

1. Эффективность труда.
2. Рассчитайте, насколько возрастёт производительность труда, если вследствие внедрения нового оборудования трудоёмкость единицы продукции снизится на 15%.

### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Содержание, цели, структура экономики персонала; ее место в системе наук о труде.
2. Сущность и структура интеллектуального и человеческого капитала
3. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации
4. Фонды рабочего времени: понятие, виды.
5. Регламентация труда, ее необходимость и документационное оформление
6. Показатели структуры и использования фондов рабочего времени, показатели использования рабочего дня и рабочего периода.
7. Виды затрат рабочего времени и направления их снижения.
8. Структура и соотношение расходов на персонал.
9. Факторы, влияющие на трудовые показатели
10. Системы оплаты труда.
11. Подходы к оптимизации затрат на персонал.
12. Планирование затрат на персонал.
13. Факторы повышения производительности труда.
14. Экономия рабочей силы как фактор роста производительности труда.
15. Разработка программы управления производительностью труда.
16. Производительность труда работников производственной и непроизводственной сферы.
17. Управление производительностью труда
18. Понятие и виды эффективности.
19. Экономический смысл расчета эффективности.
20. Примеры повышения эффективности производства в истории экономики.
21. Эффективность труда.
22. Соотношение категорий «эффективность», «результативность», «производительность».
23. Методы расчета эффективности труда.
24. Понятие эффекта, показатели.
25. Эффективность управления персоналом.
26. Эффективность использования рабочего времени.
27. Анализ эффективности использования труда и фонда заработной платы, оценка ее влияния на финансовые результаты организации.
28. Анализ эффективности организации труда персонала.
29. Социальная и экономическая эффективность мероприятий, направленных на совершенствование труда.
30. Социальные результаты проектов совершенствования СУП

### **19.3.2 Темы докладов**

1. Фотография рабочего дня офисных сотрудников
2. Хронометраж рабочего времени: современные тенденции
3. Режимы труда и отдыха
4. Гибкое рабочее время: выгоды и проблемы применения
5. Разделение рабочего времени — новая реальность (зарубежный опыт)
6. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха
7. Команда как разновидность трудового коллектива
8. Сравнение эффективности трудовой деятельности мужчин и женщин
9. Факторы эффективности работы руководителя
10. Нарушения трудовой дисциплины: основные причины и следствия
11. Экономические стимулы для работника: насколько они эффективны
12. Гибкие (бестарифные) системы оплаты труда, факторы их эффективного применения.
13. Формы и системы оплаты труда, факторы эффективного применения.
14. Тарифная система оплаты труда, факторы ее эффективного применения.
15. Оптимизация затрат на персонал: современная практика
16. Управление текучестью персонала
17. Кадровые риски: факторы, оказывающие влияние на их возникновение

18. Экспертная оценка эффективности деятельности службы управления персоналом
19. Информационные технологии в решении задачи повышения производительности труда
20. Управление производительностью труда: подход Г.Эмерсона
21. Управление производительностью труда: подход А.Файоля
22. Управление производительностью труда: подход В.ДЖ.Ротвелла
23. Издержки абсентеизма и показатели их оценки
24. Социально-экономические последствия сокращения персонала
25. Формирование структур персонала по типу «ядро-периферия»

#### **Критерии оценки докладов:**

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы доклада, показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном освещении темы доклада обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных вопросов доклада излагается обучающийся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невладении обучающимся тематикой доклада, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов.

### **19.3.3 Перечень практических заданий**

#### **19.3.3.1 Комплект заданий и задач №1 (фрагмент)**

#### **Раздел 2 Использование рабочего времени**

#### **Задача 1. Фотография рабочего дня**

На основании представленного листа наблюдений фотографии рабочего дня токаря, классифицируйте элементы затрат рабочего времени, рассчитайте совокупные затраты рабочего времени по категориям:

1. подготовительно-заключительное время;
2. оперативное время;
3. время обслуживания рабочего места;
4. перерывы организационно-технического характера;
5. потери времени, зависящие от рабочего;
6. потери времени на личные нужды и отдых.

Вычислите:

- штучно - калькуляционное время, если работник изготовил за смену 50 деталей;
- резерв повышения эффективности использования рабочего времени.

Сделайте аналитические выводы.

#### **Наблюдательный лист фотографии рабочего дня токаря**

Элементы затрат времени	Текущее время	Продолжительность элемента наблюдения,	Индекс
Пришел на рабочее место	8 ч 06 мин		
Получает от мастера задание	8 ч 07 мин		
Ищет ключ от тумбы	8 ч 10 мин.		
Получает инструмент	8 ч 17 мин.		
Получает заготовки	8 ч 23 мин		
Налаживает станок	8 ч 35 мин.		
Оперативная работа	9ч 17 мин.		
Затачивает резец	9 ч 20 мин.		
Меняет резец	9 ч 22 мин.		

Элементы затрат времени	Текущее время	Продолжительность элемента наблюдения,	Индекс
Оперативная работа	10 ч 17 мин.		
Ушел за инструментом	10 ч 19 мин.		
Меняет резец	10ч 22 мин.		
Оперативная работа	11 ч 10 мин.		
Отсутствие электроэнергии	11 ч 30 мин.		
Обеденный перерыв	11 ч 30 мин. — 12ч 30 мин.		
Пришел с обеда	12 ч 30 млн.		
Оперативная работа	12 ч 54 мин.		
Ушел за электромонтером	13 ч 00 мин		
Ремонт электропроводки	13ч 02 мин		
Оперативная работа	13 ч 57 мин.		
Меняет резец	14 ч 00 мин.		
Оперативная работа	14 ч 55 мин.		
Уход по личным надобностям	15 ч 07 мин.		
Оперативная работа	15ч 50мин.		
Убирает станок	15 ч 57 мин.		
Передает смену	16ч 00 мин.		

### Задача 2. Фонды рабочего времени

Рассчитайте фонды рабочего времени в человеко-днях на примере представленных сведений по промышленному предприятию:

1. календарный фонд рабочего времени;
2. табельный фонд рабочего времени;
3. максимально возможный фонд рабочего времени;
4. коэффициент использования календарного фонда рабочего времени;
5. коэффициент использования табельного фонда рабочего времени;
6. коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени;
7. удельный вес времени, не использованного по уважительным причинам, в максимально возможном фонде рабочего времени;
8. удельный вес потерь рабочего времени в максимально возможном его фонде
9. средняя фактическая продолжительность рабочего года;
10. число дней неявок по всем причинам в среднем на одного рабочего;
11. число целодневных простоев в среднем на одного рабочего;
12. коэффициент использования рабочего периода;
13. средняя установленная продолжительность рабочего дня;
14. коэффициент использования рабочего дня.

Сделайте аналитические выводы.

### Сведения по промышленному предприятию «Альфа»

Показатель	Значение
Среднесписочное число рабочих, чел.	500
Отработано рабочими человеко-дней	110790
Число человеко-дней целодневных простоев	10
Число человеко-дней неявок на работу, всего	71700
в том числе:	
ежегодные отпуска	9000
учебные отпуска	120
отпуска в связи с родами	480

неявки по болезни	5000
прочие неявки, разрешенные законом (выполнение государственных обязанностей и т.д.)	250
неявки с разрешения администрации	300
прогулы	50
число человеко-дней праздничных и выходных	56500
Число отработанных человеко-часов, всего	875241
в том числе сверхурочно	11079

#### Раздел 4. Анализ повышения производительности труда<sup>1</sup>

**Задача 1.** Используя натуральный метод измерения производительности труда, определите, сколько изделий составит условно-натуральный объем продукции, если в бригаде произведено 40 изделий с трудоемкостью 8 человеко-часов, каждое из 10 изделий с удельной трудоемкостью 24 человеко-часов. Каково влияние производительности труда на результаты деятельности организации.

**Задача 2.** Рассчитайте, реальную производительность труда, если уровень техники и технологии позволяет выпускать за смену 400 единиц продукции, а индексы интенсивности труда и использования рабочего времени - соответственно 1.9 и 1.8. Сделайте аналитические выводы.

**Задача 3.** Рассчитайте, насколько возрастёт производительность труда, если вследствие внедрения нового оборудования трудоемкость единицы продукции снизится на 14%, сделайте аналитические выводы.

**Задача 4.** Рассчитайте рост производительности труда части производственной программы по целому ряду мероприятий, обеспечивших определенное суммарное снижение трудоемкости, если за счет мероприятий по совершенствованию техники и технологии общая трудоемкость снижена на 176 тыс. человеко-часов, а исходная трудоемкость фактического объема работ по условиям базового периода (до внедрения мероприятий) была 1 320 тыс. человеко-часов, сделайте аналитические выводы.

**Задача 5.** Рассчитайте изменение производительности труда, если расчетное оперативное время за смену равно 360 мин, а в течение смены произошел простой по причине временного отсутствия материалов - 18 мин., сделайте аналитические выводы.

**Задача 6.** Рассчитайте изменение производительности труда, если в базовом году фонд рабочего времени на одного рабочего составлял 1 680 ч, а в плановом году за счет устранения организационных недостатков он возрастет до 1 960 ч., сделайте аналитические выводы.

**Задача 7.** Рассчитайте изменение производительности труда, если вследствие организационных мероприятий удельный вес производственных рабочих увеличивается с 76 до 89%. Сделайте аналитические выводы.

**Задача 8.** Разделившись на микрогруппы по 2 человека, создайте виртуальную фирму, определите сферу ее деятельности, рыночную нишу, организационную структуру, тип организационной культуры. На основе этого, сформулируйте, в чем могут состоять экономические, организационные и социальные факторы и резервы повышения производительности и эффективности труда. Заполните таблицу.

Внутриорганизационные факторы и резервы повышения эффективности труда ООО « \_\_\_\_\_ »

Экономические факторы	Организационные факторы	Социальные факторы
1....	1....	1....
2....	2....	2....
....	....	....

<sup>1</sup> Составлено по: Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов/ В.В.Адамчук, О.В.Ромашов, М.Е.Сорокина. — М.: ЮНИТИ, 2000. - 407 с.

Каковы внешние факторы, способные оказать влияние на повышение производительности и эффективности труда вашей фирмы?

### 19.3.3.2 Комплект заданий и задач №2 (фрагмент)

#### Раздел 3. Расходы на персонал

#### Задача 1 Анализ структуры и динамики затрат на персонал

Проведите анализ структуры и динамики затрат на персонал, основываясь на представленных данных, сделайте аналитические выводы.

Сведения по промышленному предприятию «Альфа»

Вид затрат	Фактическое значение, тыс.р.			Структура затрат, тыс.р.			Темпы роста, %	
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2020 г.	2021 г.
1. Фонд оплаты труда (оклады, надбавки, доплаты)	2 221	2 780	2 476					
2. Набор и отбор персонала	10,2	11,6	12,1					
3. Обучение	51,2	64,3	65,2					
4. Специальная одежда	50,2	54,0	53,2					
5. Охрана труда	16,9	16,5	19,5					
6. Отчисления в социальные фонды	666,30	834	742,8					
Итого								

#### Задача 2 Бюджет затрат на персонал ООО «Технорейд» на III кв. 2021г.

Проведите калькуляцию затрат на персонал ООО «Технорейд» на III кв. 2021г. на основе представленных данных (табл. 3.2) и заполните таблицу.

Какие аналитические выводы можно сделать на основе полученной информации?

Какие изменения в бюджет (или его перераспределение) с их обоснованием предложите Вы?

Направления (статьи) затрат	Структурные подразделения				Итого
	Производственное подразделение	Финансово - экономическая служба	Служба маркетинга и сбыта	Служба персонала	
Численность персонала, человек	95	17	9	6	127
1. Фонд оплаты труда, руб.					
Заработная плата	7695000	1275000	837000	540000	
Доплаты и компенсации	923400	-	-	-	
Премияльные выплаты (40%)					
2. Социальная политика, руб.					
Дотации на питание	237500	42500	22500	15000	
Оплата проезда	-	-	9000	-	
Профилактические мероприятия (вакцинация)	28500	5100	2700	1800	
Оплата абонементов в бассейн	50000	10000	5000	2400	
3. Подбор и адаптация персонала, руб.					
Объявления в СМИ	2000	1000	1000	1000	
Услуги рекрутинговой компании	-	-	-	-	30000
Доплата за наставничество	10000	5000	5000	5000	
4. Обучение персонала, руб.					
Внешние тренинги			15000	10000	
Внутреннее обучение	50000	10000	10000	10000	



Итого					
5. Общие расходы, руб.	-	-	-	-	
Проведение корпоративных мероприятий	-	-	-	-	450000
Итого, руб.					

### 19.3.3. 3 Комплект заданий и задач №3 (фрагмент)

#### Раздел 1. Экономика персонала: основные понятия

#### Задача 1. Оценка использования трудового потенциала персонала

Один из упрощенных методов комплексной оценки использования трудового потенциала руководителей, специалистов и служащих основан на результатах аттестации с использованием балльной оценки их деятельности. Для этого рассчитывается средний аттестационный балл по всей совокупности работников (Аб).

$$Ab = \frac{\sum(Ч*Б)}{\sum Ч},$$

где Б - аттестационный балл по каждой из категорий работников (руководители, специалисты, служащие); Ч - численность работников в каждой из категорий.

В результате проведенной аттестации деятельность руководителей, специалистов и служащих ООО «Мерц» была оценена следующим образом (по пятибалльной системе) (табл. ):

Таблица 1.3

Результаты аттестации персонала ООО «Мерц»

Категории персонала	Всего, чел.	В т.ч. их распределение по полученным баллам		
		5 (отлично)	4 (хорошо)	3 (удовлетворительно)
Руководители		8	5	3
Специалисты		11	12	10
Служащие		11	30	14

1. Необходимо рассчитать средний балл по каждой из категорий работников и по всей их совокупности, а также коэффициент, характеризующий использование трудового потенциала работников.

2. Сделайте аналитические выводы по полученным результатам.

3. Как могут быть использованы полученные результаты по каждой из категорий в процессе совершенствования СУП ООО «Мерц»?

#### Задание 2

На рисунке 1 показана структура интеллектуального капитала в модели Scandia Value Scheme.



Рис. 1. Модель Scandia Value Scheme «Структура интеллектуального капитала»

Найдите верное соответствие в следующих утверждениях:

1. Активы, представляющие собой мысленные знания, т.е. неотделимые от сотрудников, и знания, воплощенные в результатах мыслительной деятельности
- а) Человеческий капитал

2. Совокупность таких составляющих, как врожденные способности, здоровье, мотивы деятельности, творческий и культурный потенциал, накопленные знания и профессиональный опыт, которые необходимы для профессиональной деятельности, содействуют росту производительности труда и приносят доход их обладателю

б) Инновационный капитал

3. Способность к обновлению организации, выраженная в виде интеллектуальной собственности, т.е. защищенная коммерческим правом, а также другие нематериальные активы и ценности

с) Интеллектуальный капитал

### Раздел 5. Эффективность труда

**Задача 1.<sup>2</sup> Определите экономической эффективности введения должности специалиста по найму. Сделайте выводы и обоснуйте целесообразность.**

На предприятии малого бизнеса работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

Исходные данные: доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату - 30%.

**Задача 2. Определите экономической эффективности введения должности специалиста по найму. Сделайте выводы и обоснуйте целесообразность.**

#### Вариант 1

Исходные проекта введения ввести должность специалиста по найму

	Показатели	Значение
1.	Доходы организации, руб. в год	165 000
2.	Текущие затраты, руб. в год	65 000
3.	Единовременные затраты, руб. в год	25 000
4.	Доля директора в доходах, %	30
5.	Экономия времени директора, %	20
6.	Полезный фонд рабочего времени директора, ч в год	1920
7.	Заработная плата специалиста по найму, руб. в мес.	5000
8.	Единый социальный налог на заработную плату, %	30

**Задача 3. Определите экономическую эффективность внедрения проекта обучения персонала малого предприятия. Сделайте выводы и обоснуйте целесообразность.**

Малое предприятие собирается перейти на выпуск дорогостоящих изделий. Для этого производится закупка оборудования на кредит, полученный в банке. Планируемые показатели деятельности организации по годам представлены в таблице.

Исходные проекта внедрения проекта обучения персонала малого предприятия

	Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.
1.	Количество рабочих, чел.	10	10	10
2.	Зарплата одного рабочего, руб. в мес.	18000	19000	20 000
3.	Единый социальный налог на заработную плату, %	35,6	35,6	35,6
4.	Количество выпускаемых изделий, шт. в год	20	23	25
5.	Цена одного изделия, руб.	100 000	120 000	130 000

<sup>2</sup> Составлено по: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с.

6.	Прочие текущие расходы, руб. в год	500 000	600 000	650 000
7.	Единовременные расходы, руб. в год	250 000	150 000	150 000
8.	Уровень инфляции, % в год	7,2	7,3	8,1
9.	Процентная ставка за кредит в банке, % в год	15	15	15

#### Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он полностью решил задачу и/или справился с заданием, досконально пояснил ход ее решения и обосновал аналитические выводы;

- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он полностью решил задачу и/или справился с заданием, в целом пояснил ход ее решения, но аналитические выводы либо отсутствуют, либо носят поверхностный характер;

- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он полностью решил задачу и/или справился с заданием, но затруднился с пояснением хода ее решения, и не смог сделать аналитических выводов;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не решившему, либо неверно решившему задачу и/или заданию.

#### 19.3.4 Темы круглого стола

Раздел дисциплины	Вопросы
1. Экономика персонала: основные понятия; экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте характеристику структуре интеллектуального капитала.</li> <li>2. Определите сущность человеческого капитала и охарактеризуйте его структуру.</li> <li>3. Назовите и дайте характеристику методов оценки человеческого капитала.</li> <li>4. Элементы системы показателей оценки человеческого капитала.</li> <li>5. Приведите основные количественные и качественные характеристики трудового потенциала работника.</li> <li>6. Как рассчитывается индекс развития человеческого потенциала?</li> <li>7. Каковы элементы трудового потенциала работника и в-целом организации, их взаимосвязь?</li> <li>8. Дайте сравнительную характеристику методов измерения трудового потенциала</li> </ol>
2. Использование рабочего времени: нормативы и анализ трудовых показателей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чем «норма» отличается от «норматива»; какие вы знаете виды норм?</li> <li>2. Прокомментируйте классификацию затрат рабочего времени применительно к различным категориям персонала.</li> <li>3. Что такое регламентация труда, в чем ее необходимость; какие виды регламентов используются в различных сферах?</li> <li>4. Раскройте содержание системы регламентов труда, каковы основные регламентирующие документы?</li> <li>5. В чем состоит содержание и назначение индивидуальных методов разработки регламентов труда (нормативного, аналитического, опытного, экспертного, моделирования).</li> <li>6. Раскройте содержание системы трудовых показателей? Каким целям она служит?</li> <li>7. Назовите факторы, влияющие на трудовые показатели.</li> <li>8. Охарактеризуйте виды и этапы анализа трудовых показателей.</li> <li>9. Обоснуйте необходимость планирования трудовых показателей в практике управления организацией.</li> <li>10. Охарактеризуйте основные задачи внутрипроизводственного планирования</li> </ol>
3. Расходы на персонал: анализ, планирование и управление	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какова структура расходов на персонал организации?</li> <li>2. Назовите показатели, используемые при оценке расходов на персонал.</li> <li>3. В чем состоит сущность первоначальных издержек на персонал?</li> <li>4. Какова сущность и особенности оптимизации затрат на персонал.</li> <li>5. В чем состоит специфика организации учета затрат на персонал в современных условиях?</li> <li>6. Назовите и охарактеризуйте основные и дополнительные затраты на персонал.</li> <li>7. Как осуществляется оценка окупаемости средств на персонал?</li> <li>8. Какие показатели применяются при обосновании целесообразности вложения средств на персонал?</li> </ol>

	<p>9. Какие факторы влияют на величину затрат на рабочую силу?</p> <p>10. Раскройте содержание этапов планирования затрат на персонал.</p>
<p>4. Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала</p>	<p>1. Каковы основные подходы к управлению производительностью труда?</p> <p>2. Назовите ключевые характеристики организаций с высокой производительностью труда.</p> <p>3. Обоснуйте критерии выбора между натуральными, стоимостными и трудовыми измерителями производительности труда.</p> <p>4. Какие подходы используются для оценки показателя производительности труда?</p> <p>5. Приведите и прокомментируйте примеры отраслевых показателей производительности труда.</p> <p>6. Что такое эффективность труда? Каковы подходы к оценке экономической эффективности труда?</p> <p>7. В чем заключаются факторы и резервы роста производительности труда? Чем отличаются факторы повышения производительности труда и резервы роста производительности труда?</p> <p>8. В чем заключается управление производительностью труда? Каковы принципы управления производительностью труда?</p> <p>9. Охарактеризуйте практические подходы к управлению производительностью труда.</p> <p>10. В чем специфика процесса управления производительностью труда? Каковы его основные области?</p> <p>11. Охарактеризуйте цель, задачи и методы управления производительностью труда.</p> <p>12. В чем заключаются анализ эффективности труда и анализ факторов эффективности труда?</p> <p>13. Охарактеризуйте процессы разработки, планирования и реализации мер по повышению эффективности труда.</p> <p>14. Охарактеризуйте комплекс показателей, отражающих последствия проведения программ повышения эффективности труда.</p>
<p>5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p>	<p>1. Раскройте сущность экономической и социальной эффективности?</p> <p>2. Какие обобщающие показатели оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом вам известны?</p> <p>3. Как определяются срок окупаемости индекс доходности инвестиций в развитие системы управления персоналом?</p> <p>4. Перечислите факторы повышения экономической эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>5. Опишите схему методического подхода к расчету экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции.</p> <p>6. Охарактеризуйте показатели анализа производственной системы организации в разрезе составляющих ее элементов.</p> <p>7. Что такое единовременные и текущие затраты на совершенствование управления персоналом? Какие статьи расходов они включают?</p> <p>8. Приведите структуру затрат на разработку и внедрение организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>9. Раскройте сущность социальной эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>10. Какие социальные результаты проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом вам известны?</p>

### Критерии оценки

Оценка «отлично» ставится, если студент активно демонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением вопросов, показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» ставится, если при достаточно полном освещении основных вопросов, студент затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент, не проявляя активности, содержание основных вопросов излагает поверхностно, в точных формулировках на дополнительные вопросы он затрудняется.

Оценка «неудовлетворительно» ставится при неготовности демонстрировать знания и навыки по предметной области.

#### **19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (доклады, круглый стол); письменных работ (решение задач, выполнение практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы и практические задания (задачи), позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме экзамена

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Задания раздела 19.3.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.