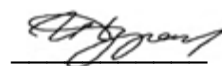


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б.Дуракова

18.04.2024г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.31 Экономика персонала

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.03 «Управление персоналом»
- 2. Профиль подготовки/специализация:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация 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 ВГУ
протокол № 4 от 18.04.2024
- 8. Учебный год:** 2027/2028 **Семестры:** 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в сфере экономических, социальных и организационных подходов к анализу отношений, складывающихся в процессе работы с персоналом организации и предопределяющих принятие управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости

Задачи учебной дисциплины:

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

– формирование навыков планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал;

– овладение навыками оценки ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: обязательная часть блока Б1.

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

Код	Название компетенции	Коды	Индикаторы	Планируемые результаты обучения
ОПК-3.	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1	Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала	Знать: - сущность целеполагания и принципы формирования целей организации - основы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом - теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда Уметь: - определять направления повышения производительности труда - выбирать пути оптимизации затрат на персонал Владеть: - методами управления затратами на персонал в организации - технологией проведения диагностики и аудита персонала и системы управления персоналом
		ОПК-3.2	Оценивает ожидаемые	Знать: - сущность и виды трудового

			результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости	потенциала организации - Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Уметь: - проводить оценку трудового потенциала организации - выявлять организационную и социальную значимость управленческих решений Владеть: - методами оценки ожидаемой экономической и социальной эффективности управления персоналом организации
--	--	--	---	---

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 5 ЗЕТ/ 180 час.

Форма промежуточной аттестации экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы		Трудоемкость	
		Всего	По семестрам
			7 семестр
Аудиторные занятия		52	52
в том числе:	лекции	26	26
	практические	26	26
	лабораторные	-	-
Самостоятельная работа		92	92
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 36час.)		36	36
Итого:		180	180

13.1 Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	Целеполагание и принципы формирования стратегических и тактических целей организации и системы управления персоналом. Организационно-экономический механизм управления персоналом. Методы построения эффективных систем управления персоналом.	-
1.2	Экономическая оценка	Сущность интеллектуального и человеческого капитала и их структура. Оценка человеческого	Экономика персонала для бакалавров

	человеческого капитала и трудового потенциала организации	капитала. Сущность и виды трудового потенциала организации. Составляющие элементы трудового потенциала организации. Оценка трудового потенциала организации.	.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=12109
1.3	Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей	Нормирование и регламентация труда персонала организации. Система трудовых показателей организации. Анализ трудовых показателей организации. Анализ численности управленческого персонала по подсистемам СУП. Планирование трудовых показателей организации.	Экономика персонала для бакалавров .– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=12109
1.4	Планирование и бюджетирование затрат на персонал. Управление производительностью труда в организации	Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации. управление затратами на персонал организации. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом. Пути оптимизации затрат на персонал. Современные проблемы производительности труда в России. Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста. Процесс управления производительностью труда. Практика повышения производительности труда.	Экономика персонала для бакалавров .– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=12109
1.5	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономических результатов. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	Экономика персонала для бакалавров .– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=12109
2. Практические занятия			
2.1	Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда. Методы построения эффективных систем управления персоналом.	-
2.2	Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	Сущность интеллектуального и человеческого капитала и их структура. Оценка человеческого капитала. Сущность и виды трудового потенциала организации. Составляющие элементы трудового потенциала организации. Оценка трудового потенциала организации.	Экономика персонала для бакалавров .– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=12109
2.3	Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей	Нормирование и регламентация труда персонала организации. Система трудовых показателей организации. Анализ трудовых показателей организации. Анализ численности управленческого персонала по подсистемам СУП. Планирование трудовых показателей организации.	Экономика персонала для бакалавров .– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=12109
2.4	Планирование и бюджетирование затрат на персонал. Управление	Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации. управление затратами на персонал организации. Планирование и бюджетирование затрат в	Экономика персонала для бакалавров .– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=12109

	производительность труда в организации	управлении персоналом. Пути оптимизации затрат на персонал. Современные проблемы производительности труда в России. Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста. Процесс управления производительностью. Труд. Практика повышения производительности труда.	9
2.5	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	Аудит и диагностика персонала в системе управления персоналом: сущность, цели, технология проведения. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономических результатов. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	Экономика персонала для бакалавров .– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=12109

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	4	4	15	23
2	Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	4	4	15	23
3	Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей	6	6	15	27
4	Планирование и бюджетирование затрат на персонал. Управление производительностью труда в организации	6	6	22	34
5	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	6	6	25	37
Итого:		26	26	92	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 выступать 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 приступать 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.	Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова [и др.].— М.: ИНФРА-М, 2018. - 570с.
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. Лабаджан. — 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: https://urait.ru/bcode/452979 .
3.	Митина Н.Н. Экономика персонала. Задания для самостоятельной и аудиторной работы/ Выпуск 2: учебное пособие/ Н.Н.Митина, - Воронеж: экономический факультет ВГУ, 2024. — Заглав. с титул. экрана.— Свободный доступ из интрасети ВГУ. — Текстовые файлы. URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m24-124.pdf .

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1.	Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности : монография. Кн. 10 / [И. Б. Дуракова, С. П. Пугач, Е. А. Митрофанова [и др.]] ; под редакцией И. Б. Дураковой. Москва : ИНФРА-М, 2022. 1 файл (6,7 Мб). (Научная мысль) . (Научная школа профессора А. Я. Кибанова) . URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m22-208.pdf . ISBN 978-5-16-000000-0. ISBN 978-5-16-000000-0.
2.	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: https://urait.ru/bcode/451293
3.	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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id/ ISBN 978-5-394-02375-0. — Текст : электронный.
4.	Митина Н.Н. Экономика персонала. Задания для самостоятельной и аудиторной работы: учебное пособие/ Н.Н.Митина, - Воронеж: экономический факультет ВГУ, 2017. -36с.
5.	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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161 . — Библиогр.: с. 260-261. — ISBN 978-5-394-02340-8. — Текст : электронный.
6.	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: https://urait.ru/bcode/452643
7.	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: http://www.iprbookshop.ru/83943.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей
--	---

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
1.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru
2.	ЭБС "Университетская библиотека online: http://biblioclub.ru/
3.	ЭБС Издательство «Лань»: http://e.lanbook.com
4.	ЭБС «Юрайт»: https://urait.ru
5.	ЭБС IPR BOOKS: https://www.iprbookshop.ru
6.	Экономика персонала: http://www.pro-personal.ru
7.	Затраты на персонал: http://www.hr-portal.ru/

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: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m17-223.pdf .

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся лекции, дискуссионные семинарские занятия (собеседования), выполняются практические задания, содержащие комплект кейсов. Реализация учебной дисциплины предполагает, в числе прочих, применение дистанционных образовательных технологий (работу на образовательном портале «Электронный университет ВГУ»).

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция (и)	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
1	Разделы 1, 3, 4, 5	ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на	ОПК-3.1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на	КИМ № 1 Тестовые задания КИМ № 2 Задачи

		реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	персонал, основы диагностики и аудита персонала	КИМ №4 Доклады
2	Разделы 2, 5		ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости	КИМ №3 Задачи КИМ №4 Доклады
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				КИМ №5 Перечень вопросов КИМ №6 Тестовые задания

19. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольно-измерительного материала с практическими и теоретическими заданиями (в т.ч. тестовые задания, задачи, темы рефератов/докладов)

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Критерии оценивания приведены ниже.

КИМ №1. Комплекты заданий для проведения текущей аттестации №1

(фрагмент)

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий и задач, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Получение оценки
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

Задание 1 Письменно ответьте на вопросы, представив обоснование, если это необходимо.

1. Можно ли назвать оптимизацию затрат на персонал вынужденной мерой?
2. Докажите актуальность управления расходами на персонал
3. Как бы вы схематично определили понятие «Расходы на персонал»
4. Какие виды затрат возможны при реализации функции «развитие персонала»?
5. Что такое оптимизация затрат на персонал?
6. К какому функциональному блоку кадровой службы относятся затраты на оплату труда

Задание 2 Письменно ответьте на вопросы, выбрав верные ответы

1. Как вы понимаете принцип Г.Форда «Повышай производительность и снижай издержки за счёт оптимизации»?

2. На практике применяются четыре основных подхода к управлению производительностью труда, найдите соответствие:

a) Разработка стандартов производительности дает четкие целевые ориентиры для работников и руководителей, позволяет планировать и регулировать результаты труда, устанавливать однозначную зависимость заработка сотрудника от выполнения норм труда и стандартов выполнения работы	Управление результатами труда
b) В условиях изменений и предельной ориентации на потребности рынка производительность труда является переменной величиной, следовательно, организации должны гибко регулировать трудозатраты, необходимые для выполнения работ, путем корректировки численности, профессиональной и функциональной специализации персонала, времени его использования и своевременно планировать объемы расходов на оплату труда.	Управление затратами труда
c) Производительность труда может повышаться, если обеспечить нужные условия работы — упорядочить трудовые процессы, больше внимания уделять производственной, технологической и трудовой дисциплине, а также бороться с потерями рабочего времени, непроизводительным расходом ресурсов и	Управление факторами труда
d) Это главный фактор эффективности и производительности труда. Предприятие может обеспечить все условия для роста производительности труда, но его эффективность почти полностью зависит от персонала, его знаний, навыков, опыта, способности к развитию и саморазвитию, мотивации, ценностей и установок, поэтому первоочередной задачей организации в настоящее время являются обеспечение своевременной подготовки работников, формирование культуры эффективного труда и ориентация мер стимулирования на внутреннюю мотивацию работников	Управление человеком
3. С чем связан огромный рост производительности труда, которого добился Г.Форд, позволивший широким слоям населения приобрести ранее недоступный для них товар?	
a) С внедрением конвейерной сборки, позволившей сократить затраты живого труда	
b) С государственными субсидиями на покупку деталей производства	
c) С внедрением конвейера, который компьютеризировал самые сложные операции	

4. Как В.Дж.Ротвелл рассматривает затраты на повышение производительности труда:
 - a) Как экономическую величину, которую следует оптимизировать
 - b) Как инвестиции, которые должны принести отдачу
 - c) Как затраты, которых следует избегать
5. Перечислите характеристики организаций с высокой производительностью труда:
 - a) каждый работник вовлечен в процессы улучшений
 - b) автономия в принятии определенных решений
 - c) непрерывное обучение
 - d) контроль результата, осуществляемый «сверху вниз»
6. Что требуется, с точки зрения В.Дж.Ротвелла, для повышения производительности труда?
 - a) Критическая оценка настоящего и перспективного планирования будущего
 - b) Единство распорядительства и единство руководства
 - c) Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет
7. Единство распорядительства и единство руководства как принципы управления, сформулированы:
 - a) А. Файолем
 - b) Г. Эмерсоном
 - c) В.Дж. Ротвеллом
8. При сопоставлении факторов и условных объемов затрат, необходимых для обеспечения производительности труда, можно утверждать, что традиционные организации используют:
 - a) Экстенсивный подход
 - b) Интенсивный подход

Критерии оценки:

Используется политомическая шкала, согласно которой при полностью правильном ответе на вопрос назначается 2 балла, частично правильном ответе – 1 балл, при неверном ответе – 0 баллов.

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла

КИМ №2. Комплекты задач для проведения текущей аттестации №1

(фрагмент)

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий и задач, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Получение оценки
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

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, %
------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2025 г.	2024 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	666,3 0	834	742,8					
Итого								

Задача 2 Бюджет затрат на персонал ООО «Техногрейд» на III кв. 2025г.

1. Проведите калькуляцию затрат на персонал ООО «Техногрейд» на III кв. 2025г. на основе представленных данных (табл. 3.2) и заполните таблицу.
2. Какие аналитические выводы можно сделать на основе полученной информации?
3. 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.					

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 задание.

КИМ №3. Комплект задач для проведения текущей аттестации №2 (фрагмент)

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий и задач, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Получение оценки
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

Задача 1.¹ 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 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	2022 г.	2023 г.	2024 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
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

Задача 3. Проведите этап аудита персонала

В ходе аудита персонала на этапе оценки и анализа эффективности системы управления персоналом за определенный период, оцените ряд показателей, сравнивая их с рекомендованными значениями (поливариантные исходные данные для расчета выдаются на занятии). Сделайте предварительные выводы.

Показатели аудита кадрового потенциала ООО «Икс»

Объект исследования	Показатель	Фактическое значение	Рекомендованное значение	Предварительный вывод
Формирование и использование	Уровень соответствия профессионально квалификационных качеств работников требованиям		100%	

¹ 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.

кадрового потенциала	Уровень соответствия деловых и личностных качеств работников		100%	
	Занятость работников в организации	рациональ ная	рациональная	
	Удельный вес работников аппарата управления в общей численности персонала		20%	
	Показатели стажа, т.е. средняя продолжительность работы сотрудников в данной организации		3,5 года	
	Коэффициент текучести кадров. Причины текучести кадров		5%	
	коэффициент абсентеизма. Причины неявки		0	
	Коэффициент внутренней мобильности персонала		10%	
	Совокупный потенциальный фонд рабочего времени		1301	
	Показатель соответствия наличных трудовых ресурсов требуемому уровню		100%	

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 задание.

КИМ №4. Комплект заданий для проведения текущей аттестации №1, 2 Темы рефератов (докладов)

Описание технологии проведения:

1. Составить и согласовать план реферата. При составлении плана и подготовке к реферату (докладу) следует самостоятельно изучить рекомендованную учебно-методическую и научно-популярную литературу, публикации на профессиональных сайтах.
2. Написание реферата, нацеленного на составление концентрированного, сжатого представления материала по изучаемому вопросу.
3. Доклад в аудитории, ответ на дополнительные вопросы.
4. Получение оценки.

Темы рефератов (докладов)

1. Методы построения эффективных систем управления персоналом: метод декомпозиции, динамическим метод, метод структуризации целей
2. Методы построения эффективных систем управления персоналом: параметрический метод, нормативный метод, экспертно-аналитический метод
3. Современные проблемы производительности труда в России.
4. Хронометраж рабочего времени: современные тенденции

5. Режимы труда и отдыха
6. Гибкое рабочее время: выгоды и проблемы применения
7. Разделение рабочего времени — новая реальность (зарубежный опыт)
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. Пути оптимизации затрат на персонал: теория и практика
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. Экспертная оценка эффективности деятельности службы управления персоналом
18. Информационные технологии в решении задачи повышения производительности труда
19. Управление производительностью труда: подход Г.Эмерсона
20. Управление производительностью труда: подход А.Файоля
21. Управление производительностью труда: подход В.ДЖ.Ротвелла
22. Издержки абсентеизма и показатели их оценки
23. Социально-экономические последствия сокращения персонала
24. Формирование структур персонала по типу «ядро-периферия»

Описание технологии проведения:

1. Составить и согласовать план реферата. При составлении плана и подготовке к реферату (докладу) следует самостоятельно изучить рекомендованную учебно-методическую и научно-популярную литературу, публикации на профессиональных сайтах.
2. Написание реферата, нацеленного на составление концентрированного, сжатого представления материала по изучаемому вопросу.
3. Доклад в аудитории, ответ на дополнительные вопросы.
4. Получение оценки.

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 студенту, если в реферате (докладе) не отражены все рекомендованные вопросы плана, имеются серьезные нарушения правил оформления (регламента), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада).

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к экзамену,
- результаты прохождения текущих аттестаций,
- перечень тестовых и практических заданий.

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

Описание технологии проведения

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам двух текущих аттестаций, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала и выполняет тестовые и практические задания

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущие аттестации по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, выполнить тестовые и практические задания, а также представить результаты выполнения заданий в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительный материал включает в себя два теоретических вопроса из Перечня вопросов к экзамену (КИМ № 5) и тест из 10 заданий (КИМ № 6).

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала;
- умение выделять существенные положения по поставленному в КИМе вопросу;
- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций;
- успешное решение тестовых и практических заданий.

Уровень сформированности компетенций студента на промежуточной аттестации в форме экзамена оценивается по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для экзамена

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. Обучающийся набрал более 90% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	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. Обучающийся набрал более 70% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Базовый уровень	Хорошо
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает ошибки в решении задач. Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	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. Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	—	Неудовлетворительно

КИМ №5. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена

1. Целеполагание и принципы формирования стратегических и тактических целей организации и системы управления персоналом
2. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом.
3. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда.
4. Методы построения эффективных систем управления персоналом.
5. Сущность и структура интеллектуального и человеческого капитала и их структура
6. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации
7. Составляющие элементы трудового потенциала организации.
8. Оценка трудового потенциала организации.
9. Нормирование и регламентация труда персонала организации.
10. Система трудовых показателей организации.
11. Анализ трудовых показателей организации.
12. Анализ численности управленческого персонала по подсистемам СУП.
13. Планирование трудовых показателей организации.
14. Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации.
- управление затратами на персонал организации
15. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом.
16. Пути оптимизации затрат на персонал.
17. Современные проблемы производительности труда в России.
18. Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста.
19. Процесс управления производительностью труда
20. Практика повышения производительности труда
21. Аудит и диагностика персонала в системе управления персоналом: сущность, цели, технология проведения.
22. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
23. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
24. Оценка экономических результатов.
25. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
26. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
27. Социальные результаты проектов совершенствования СУП

КИМ №6. Тестовые и практические задания

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки

А) Тестовые задания (фрагмент)

ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:

- Суть стратегии управления персоналом заключается в том, что при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены как экономические аспекты, так и потребности и интересы работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и др.)
- Суть стратегии управления персоналом заключается в том, что при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены экономические аспекты
- Суть стратегии управления персоналом заключается в том, что при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены потребности и интересы работников:

достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и др.)

- Суть стратегии управления персоналом заключается в обеспечении экономической эффективности, т.е. оптимальном использовании персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации.

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:

Определение количественной потребности в персонале сводится к выбору метода расчета численности сотрудников, установлению исходных данных для расчета и непосредственному расчету необходимой численности на определенный временной период. Для определения количественной потребности используются разнообразные методы. Найдите лишний элемент.

- Метод анкетирования
- Метод сравнений
- Экспертный метод
- Метод трудоемкости

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:

С экономической точки зрения сопоставимость достигнутых результатов и затрат, потребовавшихся для их получения, это показатель:

- эффективность труда
- прибыльность труда
- производительность труда
- экономический и/или социальный эффект

Б) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности) (фрагмент)

ЗАДАНИЕ 4. Вставьте пропущенное слово:

Зарплаты и премии, страховые взносы относятся к статье расходов на персонал -«.....»

Ответ: фонд оплаты труда

В) открытые задания (мини-кейсы и задачи средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 5. Решите задачу.

В организации ввели систему кадрового резерва. Через три года оказалось, что численность персонала, назначенного на более высокие должности из состава резерва, составило 5 чел., а общая численность персонала, назначенного и принятого на резервируемые вакантные должности, составила 20 чел. Определите действенность резерва персонала для замещения вышестоящих должностей (%).

Ответ: 25%

Критерии оценки:

1) тестовые задания:

- средний уровень сложности (в формулировке задания перечислены все варианты ответа:
 - 1 балл – указан верный ответ;
 - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.
- повышенный уровень сложности (в формулировке задания отсутствуют варианты ответа:
 - 2 балла – указан верный ответ;
 - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) расчетные задачи, ситуационные, практико-ориентированные задачи / мини-кейсы:

- средний уровень сложности:
 - 5 баллов – задача решена верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход решения);
 - 2 балла – решение задачи содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода ее решения, или задача решена не полностью, но получены промежуточные результаты, отражающие правильность хода решения задачи, или, в случае если задание состоит из решения нескольких подзадач, 50% которых решены верно;
 - 0 баллов – задача не решена или решение неверно (ход решения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее изучение задачи).

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

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

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

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.

Тестовые и практические задания из п. 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.