

Уральский социально-экономический  
институт (филиал) образовательного  
учреждения профсоюзов высшего  
образования «Академия труда и  
социальных отношений»

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по УВР УрСЭИ (филиал)  
ОУПВО «АТиСО»



И.Ю.Нестеренко

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Экономика управления персоналом**

**Направление подготовки**  
38.03.03 УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Профиль подготовки**  
Управление персоналом организации

**Квалификация выпускника**  
«Бакалавр»

Кафедра: Менеджмента и управления персоналом

**Разработчик программы:**  
д.э.н., профессор Лутовинов П.П.

**Оглавление**

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ...	4
1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
1.2 Результаты освоения образовательной программы.....	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	5
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....	6
4.1. Содержание дисциплины (модуля).....	6
4.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий.....	7
5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	9
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	14
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	14
8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	15
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	19
10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	19
11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ	

ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	20
12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	21
Приложение №1 к разделу № 6.....	21
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	21
6.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	21
6.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ.....	21
6.3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	27
Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине.....	27
Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине.....	29
Тематика курсовых работ (курсовых проектов).....	33
6.4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	34

## **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**Целями (целью) изучения дисциплины являются (является).**

- **Цель:** Сформировать комплекс знаний, умений и навыков, позволяющий совершенствовать социально-трудовые отношения и повысить эффективность работы персонала организации

### **Задачи:**

- освоить современные теоретические представления об экономике управления персоналом в современных условиях,
- изучить экономические аспекты при управлении персоналом;
- овладеть основами анализа заработной платы, эффективности труда, управления персоналом;
- приобрести навыки практической работы в области анализа, оценки, для совершенствования систем материальной мотивации труда и оптимизации трудового потенциала персонала организации.

### **1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.**

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

#### **Профессиональных:**

##### **организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

- 1) владением 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 (ПК-14);

##### **информационно-аналитическая деятельность:**

- 2) знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35)
- 3) знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);

### **1.2 Результаты освоения образовательной программы:**

В результате изучения дисциплины студент должен освоить компетенции: ПК-14, ПК-35, ПК-36

*В результате освоения компетенции ПК- 14 студент должен:*

#### **знать:**

- основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);

#### **- уметь:**

- применять на практике методы экономического обоснования мероприятий по улучшению деятельности организации и умение применять их на практике системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

- **владеть** 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

*В результате освоения компетенции ПК- 35 студент должен:*

-**знать:** основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом,

- **уметь:**- использовать инновации в сфере управления персоналом,

- **владеть** навыками планирования, создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом.

*В результате освоения компетенции ПК- 36 студент должен:*

**знать:** основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);

- **уметь:** рассчитывать экономическую и социальную эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

- **владеть** навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Согласно ФГОС и РУП по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» «Экономика управления персоналом» относится к дисциплине по выбору вариативной части (Б1.В.ДВ.09.01)

Изучение курса базируется на знаниях следующих дисциплин: «Основы управления персоналом», «Основы финансового менеджмента» и др.

Дисциплина является предшествующей для дисциплины: «Управление организацией безопасности труда» и др.

## **3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Таблица 3.1

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</b>	5/180	-	5/180
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</b>			
Аудиторная работа (всего)	54	-	28
в том числе:	-	-	-
Лекции	18	-	12
Семинары, практические занятия	36	-	16

Лабораторные работы	-	-	-
<b>Самостоятельная работа обучающегося (всего)</b>	<i>90</i>	-	<i>143</i>
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	<i>экзамен (36)</i>	-	<i>экзамен (9)</i>

#### **4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;**

##### **4.1. Содержание дисциплины (модуля).**

#### **Раздел 1. Теоретические и организационные основы экономики управления персоналом**

**Тема 1.** Экономика управления персоналом как наука: содержание, связь с другими науками о труде.

- 1.1. Цель, задачи изучения, содержание дисциплины.
- 1.2. Описание базовых категорий конкретной экономики о труде «Труд», «Персонал», «Управление персоналом».
- 1.3. Концепции экономики управления персоналом
- 1.4. Связь ЭУП с другими науками: экономическая теория, экономика предприятия, экономика труда.

**Тема 2.** Правовые основы социально-трудовых отношений.

- 2.1. Основопологающие принципы социально-трудовых отношений.
- 2.2. Трудовое законодательство о правах и обязанностях работников и работодателей.
- 2.3. Социальное партнерство.

**Тема 3.** Функции службы управления персоналом и организационные структуры

- 3.1. Рабочие места и функции службы управления персоналом
- 3.2. Организационные структуры управления и структура кадровой службы предприятия
- 3.3. Основы организации и обслуживания рабочих мест
- 3.4. Эффективность организационных структур

**Тема 4.** Развитие персонала и инвестиции в человеческий капитал работников

- 4.1. Направления развития персонала предприятия, виды и формы повышения квалификации.
- 4.2. Экономика набора, отбора, адаптации персонала.
- 4.3. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал предприятия.
- 4.4. Основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

**Тема 5.** Организация труда работников фирмы.

- 5.1. Направления оптимизации организации труда работников.
- 5.2. Эффективность многостаночного обслуживания и совмещения профессий.
- 5.3. Основы оценки эффективности мероприятий в совершенствованию организации труда.

**Раздел 2. Анализ затрат и оценка эффективности управления персоналом**

**Тема 6.** Основы формирования систем оплаты труда.

6.1. Сущность и принципы организации оплаты труда

6.2. Формы и системы оплаты труда

6.3. Материальное стимулирование труда

**Тема 7.** Анализ занятости и определение потребности в персонале

7.1. Показатели занятости персонала на предприятии

7.2. Факторы, влияющие на потребность в численности персонала

7.3. Показатели движения кадров

7.4. Методы расчета потребности в персонале

**Тема 8.** Анализ и планирование затрат на персонал

8.1. Затраты на набор, отбор и аттестацию кадров

8.2. Формирование сметы затрат структурного подразделения по управлению персоналом

8.3. Формирование фонда оплаты труда и социальных фондов на предприятии

**Тема 9.** Аттестация, оценка эффективности труда персонала

9.1. Задачи, виды и этапы аттестации персонала

9.2. Показатели производительности труда

9.3. Факторы и резервы роста производительности труда.

9.4. Методы анализа эффективности использования средств по управлению персоналом

**Тема 10.** Оценка эффективности проектов совершенствования управления персоналом

10.1. Методические основы оценки эффективности инвестиционных проектов

10.2. Определение дополнительного чистого дохода от производственной деятельности после реализации проекта

10.3. Расчет инвестиций для реализации проекта.

10.4. Методы анализа эффективности использования средств по управлению персоналом

**4.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часов.

Таблица 4.1

№п/п	Наименование темы	Очная форма обучения						Компетенции	Литература (ссылка на номер в списке литературы и/или электронный ресурс)
		всего	Аудиторные занятия			Форма контроля	Самостоятельная работа		
4	5		6	7	8			9	10
<b>Раздел 1. Теоретические и организационные основы экономики управления персоналом</b>									
1	Экономика управления персоналом как наука: содержание, связь с другими науками о труде.	11	1	2			8	ПК-14 ПК 35	1-8
2	Правовые основы социально-трудовых	11	1	2			8	ПК-14	1-8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

	отношений								
3	Функции службы управления персоналом и организационные структуры	10	2	2			6	ПК-14	1-8
4	Развитие персонала и инвестиции в человеческий капитал работников	14	2	2			10	ПК-35	1-8
5	Организация труда работников фирмы.	14	2	4			8	ПК-14 ПК 35	1-8
<b>Раздел 2 Анализ затрат и оценка эффективности управления персоналом</b>									
6	Основы формирования систем оплаты труда персонала.	18	2	6			10	ПК-14	1-8
7	Анализ занятости и определения потребности в персонале	16	2	4			10	ПК-14	1-8
8	Анализ и планирование затрат на персонал	14	2	2			10	ПК-14 ПК -36	1-8
9	Аттестация, оценка эффективности труда персонала	18	2	6			10	ПК-35	1-8
10	Оценка эффективности проектов совершенствования управления персоналом	18	2	6			10	ПК-36	1-8
	<i>промежуточная аттестация</i>	<b>36</b>					36		
	<i>Всего часов</i>	180	18	36			36	90	
	<i>Зачетные единицы</i>						5		

*Вид промежуточной аттестации: экзамен, курсовая работа*

Таблица 4.2

№п/п	Наименование темы	заочная форма обучения						Компетенции	Литература (ссылка на номер в списке литературы и/или в электронном виде)
		всего	Аудиторные занятия			Форма контроля	Самостоятельная работа		
			лекции	Практические занятия					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Раздел 1. Теоретические и организационные основы экономики управления персоналом</b>									
1	Экономика управления персоналом как наука: содержание, связь с другими науками	12	2	2			8	ПК-14 ПК 35	1-8
2	Правовые основы социально-трудовых отношений	12	2	1			9	ПК-14	1-8
3	Функции службы управления персоналом и организационные	16		1			15	ПК-14	1-8



	структуры управления									
4	Развитие персонала и инвестиции в человеческий капитал работников	22	2	2			18	ПК-35	1-8	
5	Организация труда работников фирмы	20		1			19	ПК-14	1-8	
<b>Раздел 2 Анализ затрат и оценка эффективности управления персоналом</b>										
6	Основы формирования систем оплаты труда персонала.	14	2	2			10	ПК-14	1-8	
7	Анализ занятости и определения потребности в персонале	11		1			10	ПК-14	1-8	
8	Анализ и планирование затрат на персонал	18	2	2			14	ПК-14	1-8	
9	Аттестация, оценка эффективности труда персонала организации	22		2			20	ПК-35	1-8	
10	Оценка эффективности проектов совершенствования управления персоналом	24	2	2			20	ПК-35, ПК-36	1-8	
	<i>промежуточная аттестация</i>	<b>9</b>					9			
	<b>Всего часов</b>	180	12	16			9	143		
	<b>Зачетные единицы</b>						<b>5</b>			

*Вид промежуточной аттестации: экзамен, курсовая работа*

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Тема 1.** Экономика управления персоналом как наука: содержание, связь с другими науками о труде, концепции.

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

**Задания для самостоятельной работы:**

1. Цель, задачи изучения, содержание дисциплины.
2. Описание базовых категорий конкретной экономики о труде «Труд», «Персонал», «Управление персоналом».
3. Концепции экономики управления персоналом
4. Связь ЭУП с другими науками: экономическая теория, экономика предприятия, экономика труда.

**Темы докладов:**

1. Понятие цель, задачи изучения, содержание дисциплины; «Экономика управления персоналом (ЭУП).
2. Базовые категории конкретной экономики о труде; «Труд», «Персонал», «Кадры», «Ресурсы», «Управление персоналом».
3. Концепции экономики управления персоналом
4. Место ЭУП в системе наук экономики и управления бизнесом.

**Тема 2.** Правовые основы социально-трудовых отношений.

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

**Задания для самостоятельной работы:**

- 2.1. Основополагающие принципы социально-трудовых отношений.
- 2.2. Трудовое законодательство о правах и обязанностях работников и работодателей.
- 2.3. Социальное партнерство.

**Темы докладов:**

1. Основополагающие принципы социально-трудовых отношений.
2. Трудовое законодательство о правах и обязанностях работников и работодателей.
3. Социальное партнерство: трипартизм как форма согласования интересов государства, работника и работодателя
4. Коллективный и трудовой договоры, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка и другие нормативные документы фирмы, определяющие поведение работника и работодателя

**Тема 3.** Функции службы управления персоналом и организационные структуры управления

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

**Задания для самостоятельной работы:**

- 3.1. Понятие и классификация рабочих мест.
- 3.2. Организационные структуры управления и структура кадровой службы предприятия.
- 3.3. Основы организации и обслуживания рабочих мест.
- 3.4. Эффективность организационных структур.

**Темы докладов:**

1. Понятие и классификация рабочих мест.
2. Организационные структуры управления фирмой
3. Организационные структуры и функции кадровой службы предприятия.
4. Оценка эффективности организационных структур
5. Основы и содержание организации труда
6. Организация и оценка уровня обслуживания и состояния рабочих мест.

Решение задач по оценке эффективности многостаночного обслуживания и совмещения профессий.

**Задача**

Определить численность работников и экономию затрат за месяц в условиях многостаночного обслуживания в г. Челябинске. Условия задачи:

28 станков работают в непрерывном четырех сменном режиме. Оперативное время на одну операцию одинаково и составляет 20 минут. Вспомогательное время обслуживания одного станка для всех станков одинаково и составляет 5 мин. Коэффициент занятости за цикл – 0,85. Коэффициент явочной численности – 0,9. Система оплаты труда – повременно премиальная. Премия за выполнение плана составляет 10%. Эффективный фонд рабочего времени – 1660 час. Отчисления на социальные нужды составляют – 30%. Часовая тарифная ставка = 80 руб./час. За многостаночное обслуживание начисляется дополнительно 30 % от тарифа.

**Тема 4.** Развитие персонала и инвестиции в человеческий капитал работников

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

**Задания для самостоятельной работы:**

- 4.1. Направления развития персонала предприятия, виды и формы повышения квалификации.

- 4.2. Экономика набора, отбора, адаптации персонала.
- 4.3. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал предприятия.
- 4.4. Основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

**Темы докладов:**

1. Направления развития персонала предприятия, виды и формы повышения квалификации.
2. Экономика набора, отбора, адаптации персонала.
3. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал предприятия.
4. Основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

**Задача**

Определить дополнительный чистый дисконтированный доход от высшего образования (бакалавр) и срок окупаемости средств на оплату учебы для человека в сравнении с работником, начавшим работать сразу после получения общего среднего образования

*Условия задачи*

Расчетный период (Т) – 10 лет

Время учебы в вузе – 4 года

Норма дисконта - 0.1

Оплата обучения в вузе 60000руб/год

Зарплата работника без специального образования в течении всего расчётного периода - 11000 руб./мес.

Зарплата работника с высшим специальным образованием в течении всего расчётного периода после окончания института - 20000 руб.

**Тема 5.** Организация труда работников фирмы.

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

**Задания для самостоятельной работы:**

- 5.1. Направления оптимизации организации труда работников.
- 5.2. Эффективность многостаночного обслуживания и совмещения профессий.
- 5.3. Основы оценки эффективности мероприятий в совершенствованию организации труда.

**Темы докладов:**

1. Направления оптимизации организации труда работников.
2. Показатели производительности труда.
3. Резервы и факторы роста производительности труда.
4. Оценка эффективности мероприятий в повышении производительности труда.

**Раздел 2. Анализ затрат и оценка эффективности управления персоналом**

**Тема 6.** Основы формирования систем оплаты труда персонала

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

**Задания для самостоятельной работы:**

- 6.1. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
- 6.2. Направления повышения эффективности систем оплаты труда.
- 6.3. Основы оценки эффективности мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда.

**Темы докладов:**

1. Сущность и роль зарплаты в мотивации труда персонала

2. Принципы формирования оплаты труда персонала
3. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
4. Тарификация труда и квалификация работников
5. Индивидуальные системы оплаты труда
6. Коллективные системы оплаты труда
7. Тенденции и направления повышения эффективности систем оплаты труда.

**Задача**

Определить средний уровень квалификации и среднюю тарифную ставку рабочих бригады.

Тарифная ставка 1-го разряда - 20.руб. час.

Условие задачи:

Состав бригады:

Рабочих 3 разряда 2 чел.

Рабочих 4 разряда 2 чел.

Рабочих 6 разряда 1 чел.

Тарифный коэффициент

$K_{T3}=1,143$

$K_{T4}=1,272$

$K_{T6}=1,56$

**Задача**

Начислить заработную плату рабочему

Тарифная ставка 1-го разряда - 40 руб. час.

Условие задачи:

1. Разряд рабочего - 6; Тарифный коэффициент 6<sup>го</sup> разряда = 2,44
2. Плановый фонд рабочего времени 23 дня, фактически отработано - 20 дней;
3. План по затратам 1,20 руб. на единицу продукции, фактические затраты 1,18 руб.
4. Шкала премирования: 10% заработка - за план по затратам, 3% за 1% снижения затрат.

**Задача**

Определить косвенную сдельную расценку рабочему за единицу выполняемой продукции обслуживаемой бригады.

Условие задачи:

1. Месячный план выпускаемой бригадой продукции - 2000 ед.;
2. Плановый фонд рабочего времени - 160 час;
3. Рабочий, обслуживающий бригаду 5 разряда;
4. Тарифная ставка 1-го разряда -40 руб. в час.

**Задача**

Начислить бригадную заработную плату по сдельно - премиальной системе.

Условие задачи:

1. Выполненный объем работ - 1500 ед. по расценке 110 руб. ед.;
2. Плановый объем - 1200 ед.;
3. Шкала премирования: за 100% выполнения плана числятся 20% сдельного заработка, за каждый % перевыполнения - 1%, но не свыше 20%.

**Задача**

Выполнить распределение поощрительного фонда между структурными подразделениями предприятия на основе применения КТВ.

Условие задачи:

Цехи	ФЗП, млн.руб.	Выполнение плана по ассортименту,	Выполнение плана по качеству,
		%	%
1	325,0	100	101
2	320,0	100	99,5
3	326,0	98	102

Общий поощрительный фонд 616 млн. руб.

Шкала бальной оценки:

- за 100% выполнения плана по ассортименту + 0,5;
- за каждый процент невыполнения плана - 0,2;
- за 100% выполнения плана по качеству + 0,4;
- за каждый процент невыполнения плана - 0,2;
- за каждый процент перевыполнения плана + 0,2

**Тема 7. Анализ занятости и определение потребности в персонале**

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

**Задания для самостоятельной работы:**

- 7.1. Показатели занятости персонала на предприятии
- 7.2. Факторы, влияющие на потребность в численности персонала
- 7.3. Показатели движения кадров
- 7.4. Методы расчета потребности в персонале

**Темы докладов:**

1. Понятие и проблемы занятости населения на современном этапе.
2. Показатели занятости персонала
3. Категории персонала и факторы, влияющие на потребность в его численности по категориям
4. Показатели движения кадров
5. Методы расчета потребности в персонале

**Задача**

Рассчитайте по годам:

- коэффициент выбытия кадров
- коэффициент по приему
- коэффициент текучести и сделать выводы

Показатель	2013	2014	Отклонение 2014 г. к 2013 г.	
			Абс, чел	Относит. %
Принято на предприятие	3	7		
Выбыло с предприятия В т.ч.:	8	0		
На пенсию	2	0		
По собств. желанию	5	0		
За нарушение дисциплины	1	0		
Среднесписочная численность рабочих, чел	107	104		

**Тема 8. Анализ и планирование затрат на персонал**

Список литературы по теме приведен в таблице 7.1

**Задания для самостоятельной работы:**

- 8.1. Затраты на набор, отбор и аттестацию кадров.
- 8.2. Формирование сметы затрат структурного подразделения по управлению персоналом
- 8.3. Формирование фонда оплаты труда и социальных фондов на предприятии

**Темы докладов:**

1. Зарплаты на набор, отбор и аттестацию кадров.
2. Формирование сметы затрат структурного отдела управления персонала
3. Формирование фонда оплаты труда и социальных фондов

**Тема 9.** Аттестация, оценка эффективности труда персонала организации

*Список литературы по теме приведен в таблице 7.1*

**Задания для самостоятельной работы:**

1. Задачи, виды и этапы аттестации персонала. Понятия эффективности труда, рентабельности, производительности, производительности труда.
2. Показатели и критерии производительности труда организации
3. Факторы, резервы и стратегии роста производительности труда.
4. Анализ эффективности использования средств по управлению персоналом

**Темы докладов:**

1. Задачи, виды и этапы аттестации персонала
2. Понятия эффективности труда, рентабельности, производительности, производительности труда.
3. Показатели и критерии производительности труда организации
4. Факторы, резервы и стратегии роста производительности труда.

**Задача**

В 3-м квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. В четвертом квартале предприятием выпущено продукции на сумму 15 млн. руб. и одновременно снизилась численность работающих на 80 чел. Определите: выработку на одного работающего в четвертом квартале (руб./чел) и прирост производительности труда (%).

Показатель	2014 г.		В % к плану	Фактически в 2013 г.,
	план	факт		
Товарная продукция, тыс. руб.	291560	292700		29000
Численность персонала всего, чел	790	790		795
Рабочих всего, чел	662	650		649
Выработка на одного работающего				
Выработка на одного рабочего				

**Тема 10.** Оценка эффективности проектов совершенствования управления персоналом

*Список литературы по теме приведен в таблице 7.1*

**Задания для самостоятельной работы:**

1. Методические основы оценки эффективности инвестиционных проектов
2. Определение дополнительного чистого дохода от производственной деятельности после реализации проекта
3. Расчет инвестиций для реализации проекта.

**Темы докладов:**

1. Методические основы оценки эффективности инвестиционных проектов
2. Определение дополнительного чистого дохода от производственной деятельности после реализации проекта
3. Расчет инвестиций для реализации проекта.

#### **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

#### **7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);**

##### **Основная литература**

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. -</li> </ol> |
|--|

URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454057">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454057</a>
2. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. - 279 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с.252-258. - ISBN 978-5-907003-87-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=494932">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=494932</a>
3. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558</a>

#### Дополнительная литература

4. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. - 3-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01749-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=453363">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=453363</a>
5. Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - ISBN 5-238-00290-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118464">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118464</a>
6. Управление персоналом организации : учеб. для вузов / под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М. : Инфра-М, 2005. - 638 с. - (Высшее образование)
7. Управление персоналом организации : учеб. пособие для вузов / под ред. П.Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2011. - 398 с.
8. Управление персоналом организации.: Конспект лекций / Алферова С.Б.; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск, 2014.-35с.

#### 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебным планом дисциплины «Экономика управления персоналом» предусмотрено чтение лекций, проведение семинарских занятий, консультаций, написание и защита курсовой работы, самостоятельная работа студента.

В процессе освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, нормативными актами, развитие навыков решения практических заданий, конкретных профессиональных ситуаций.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, нормативного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- решение индивидуальных вариантов практических заданий;
- выполнение заданий в форме компьютерного тестирования;
- выполнение курсовой работы;
- самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов на сайте УрСЭИ.

Задания для самостоятельной работы студентов включают в себя:

- выполнение тестовых заданий, размещенных в Qwest, Moodle;
- изучение нормативных актов: Бюджетного Кодекса РФ, законов о бюджетах (федерального, субъектов РФ), о бюджетах государственных социальных внебюджетных фондов, постановлений (решений) о бюджетах муниципальных органов власти и других;
- подготовка докладов по отдельным вопросам курса;
- изучение статистических и аналитических материалов на официальных сайтах органов власти и по материалам периодической печати.

Указания по самостоятельной работе размещены в «Методических указаниях» на сайте УрСЭИ.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. *Текущая аттестация* проводится по разделам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Она отражает посещение студентами лекций и работу на семинарских занятиях. В случае, если студент не прошел текущую аттестацию и/или не защитил курсовую работу, он не будет допущен к экзамену. Промежуточная аттестация проводится в виде экзамена за весь курс обучения дисциплине.

### **Методические указания по выполнению курсовых работ.**

Введение в обязательном порядке должно включать обоснование актуальности выбранной темы, цель и задачи работы, используемые для подготовки работы нормативно-правовые документы, фамилии авторов используемой литературы, значимость темы для решения практических проблем экономики, объём работы (количество страниц, формул, таблиц, рисунков), содержание основной части структуры работы.

Основная часть работы состоит из двух-трех глав, в зависимости от особенностей выбранной темы. Каждая глава включает несколько параграфов. В первой части работы даются теоретические основы исследуемого вопроса. Во второй части проводится анализ существующих проблем, рассматривается практика реализации в современных условиях, примеры расчета показателей.



В заключении подводится итог работы, делаются обобщения и на их основе формулируются выводы и предложения по решению выявленных в процессе анализа проблем. В заключении можно также сформулировать вопросы, требующие дальнейшего анализа.

Курсовая работа заключается списком использованной литературы, в котором должны быть представлены все основные документы и источники, которые послужили основой для написания работы.

При оформлении списка литературы необходимо придерживаться следующей последовательности: сначала даются законодательные и нормативные документы, потом статистические материалы и сборники и, наконец, научная и учебная литература по данной теме курсовой работы. Описание использованных материалов должно быть точным и полным. Литература, из которой используются статистические показатели, должна быть не старше пяти лет.

По объему курсовая работа должна составлять не менее 20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала с полями.

Курсовая работа должна состоять из титульного листа, оглавления, текста работы, приложений (если это необходимо) и списка используемой литературы.

На титульном листе указывается полное название:

- Учебного заведения (Уральский социально-экономический институт (филиал) образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»)
- Факультета (социально-экономический)
- Кафедры
- Учебной дисциплины
- Темы курсовой работы
- Фамилия и инициалы студента, курс, группа
- Фамилия и инициалы руководителя
- Год выполнения работы

В работе страницы должны быть пронумерованы, необходимо соблюдать правила ссылок на источники цитат и статистических данных.

#### **Методические указания по подготовке к экзамену**

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Само повторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов, которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

*Первый* - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

*Второй* - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

*Третий* - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

*Четвертый* - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

*Пятый* - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

*Шестой* - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

*Седьмой* - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

*Восьмой* - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

*Девятый* - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

*Десятый* - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

*Одиннадцатый* - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

**9. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ  
СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ  
ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ  
СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

№ п/п	Название программы/Системы	Описание программы/Системы
1.	<a href="http://consultant.ru/">http://consultant.ru/</a>	справочно-информационная система Консультант Плюс
2.	<a href="http://garant.ru/">http://garant.ru/</a>	справочно-информационная система «Гарант».

**10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

При проведении практических занятий с использованием индивидуальных учебных заданий студенты должны быть обеспечены калькуляторами.

Для лиц с ОВЗ. В учебных помещениях возможно оборудование специальных учебных мест, предполагающих увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов. В аудитории хорошее освещение, в соответствии с требованиями СЭС.

В случае обучения слабослышащих обучающихся аудитории по необходимости оборудуются аудиотехникой (микрофонами, динамиками, наушниками или головными телефонами, диктофонами).

### **11. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В процессе освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

**Приложение №1 к разделу № 6**  
**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**  
**обучающихся по дисциплине (модулю)**  
**6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ**  
**ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ**  
**ПРОГРАММЫ**

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП		
		Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
1	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; .	7 семестр	-	5 курс
2	ПК-35 -знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	7 семестр	-	5 курс
3	ПК-36 - знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	7 семестр	-	5 курс

**6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ,**  
**ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням: от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень», от 5 до 7 баллов - «базовый уровень», от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

*Описание показателей и критериев оценивания компетенций*

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
<b>Понимание смысла компетенции</b>	<p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
<b>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</b>	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

<p><b>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</b></p>	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)</p>	Минимальный уровень
	<p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)</p>	Базовый уровень
	<p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)</p>	Высокий уровень

*Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полно раскрыто содержание материала;</li> <li>– материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;</li> <li>– продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;</li> <li>– точно используется терминология;</li> <li>– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</li> <li>– продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</li> <li>– ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;</li> <li>– продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;</li> <li>– продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;</li> <li>– допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.</li> </ul> <p>- количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9</p>
2	Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вопросы излагаются систематизировано и последовательно;</li> <li>– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;</li> <li>– продемонстрировано усвоение основной литературы.</li> <li>– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные</li> </ul>

		по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. - количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы. - количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, количество баллов за освоение компетенций менее 3. - отказ от ответа или отсутствие ответа

*Шкала оценки письменных ответов по дисциплине*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9
2	Хорошо	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3 Ответ на вопрос отсутствует

*Шкала оценки защиты курсовой работы (проекта)*



№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<p>В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой</p> <p>Дал полные развернутые ответы на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены незначительные недочеты в определении понятий, оговорки, поправленные студентом самостоятельно в процессе ответа</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9</p>
2	Хорошо	<p>В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе.</p> <p>Дал полный, логичный ответ на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7</p>
3	Удовлетворительно	<p>В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал знания основного учебно-программного материала в объеме, предусмотренном программой, не в полном объеме усвоил материал основной литературы, рекомендованной программой, дал недостаточно полный, развернутый и логически продуманный ответ, допустил ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4</p>
4	Неудовлетворительно	<p>Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3</p> <p>Ответ на вопрос отсутствует</p>

**Критерии формирования оценок по тестам**

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

**Критерий оценки докладов**

Критерий	Требования к докладу
Знание и понимание	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры,

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

теоретического материала	- используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы
Анализ и оценка информации	- грамотно применяется категория анализа, - методологически верно проведены расчеты показателей; - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме
Построение суждений	- изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка (при необходимости), - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи
<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки доклада</b>
«отлично»	1) студент легко ориентируется в содержании теоретического и аналитического материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения; 2) знает и правильно применяет формулы; 3) знает и правильно применяет нормативные документы; 4) решение аналитического (практического) задания записано понятно, аккуратно, последовательно; 5) подготовлен презентационный материал.
«хорошо»	1) студент демонстрирует полное освоение теоретического и аналитического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию; 2) знает и применяет формулы и нормативные документы, но допускает небольшие неточности; 3) решение аналитического (практического) задания записано, но недостаточно аргументировано; 4) подготовлен презентационный материал, но недостаточно полный.
«удовлетворительно»	1) студент демонстрирует неполное освоение теоретического и аналитического материала, плохо владеет понятийным аппаратом, плохо ориентируется в изученном материале, неуверенно излагает свою позицию; 2) знает отдельные формулы и нормативные документы, но допускает значительные неточности в их применении; 3) решение аналитического (практического) задания записано неверно, аргументация отсутствует; 4) не подготовлен презентационный материал.
«неудовлетворительно»	1) студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий,

	искажающие их смысл; 2) беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач; 3) решение аналитического (практического) задания записано неверно либо отсутствует; 4) не подготовлен презентационный материал.
--	--

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<i>Категории студентов</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i>
С нарушением слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету.	Организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

### **6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

#### **Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине**

1. Значение экономики управления персоналом как практической деятельности, науки и учебной дисциплины. Содержание понятий «персонал», «экономика управление персоналом». Характеристика современного этапа управления персоналом.
2. Концепции теории экономики управления персоналом.
3. Основные факторы повышения роли персонала в организации и функции управления персоналом
4. Связь экономики управления персоналом с другими науками

5. Основополагающие принципы социально-трудовых отношений.
6. Система социального партнерства.
7. Функции системы управления персоналом.
8. Профорентация персонала.
9. Современные типы организационных структур управления предприятием.
10. Организационные структуры управления персоналом фирмы
11. Этапы, классификация методов отбора персонала. Условия их эффективного применения.
12. Оценка кандидатов при приеме на работу.
13. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
14. Основы организационной культуры
15. Методы определения численности работников организации
16. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
17. Права и обязанности работников организации
18. Кадровая политика фирмы – основа формирования стратегии управления персоналом.
19. Кадровое планирование.
20. Набор персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Достоинства и ограничения источников набора.
21. Этапы отбора работников, их содержание. Классификация и содержание методов отбора персонала.
22. Деловая оценка персонала.
23. Аттестация персонала.
24. Подбор и расстановка персонала.
25. Адаптация персонала.
26. Организация системы обучения персонала.
27. Методы и виды обучения персонала.
28. Теории мотивации в трудовой практике.
29. Заработная плата как метод мотивации персонала.
30. Сдельная форма оплаты труда
31. Повременная форма оплаты труда
32. Сущность коллективных систем оплаты труда
33. Бригадная система оплаты труда
34. Премирование работников организации
35. Мотивация трудовой деятельности персонала: понятие, основные теории.
36. Трудовой потенциал персонала предприятия, государств
37. Трудовой потенциал работника
38. Затраты на персонал организации.
39. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
40. Производительность труда, методы оценки
41. Факторы и резервы роста производительности труда
42. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
43. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
44. Чистый дисконтированный доход как показатель экономического эффекта инновационных проектов

45. Понятие и виды инвестиций в человеческий капитал.
46. Основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.
47. Рынок труда, понятие, классификация, товар
48. Трудовые ресурсы предприятия, региона
49. Направления совершенствования организации труда
50. Многостаночное обслуживание и совмещение профессий

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п.6.2.

**Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

### ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ПК-14 - Владеет 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

Ключ отмечен красным цветом.

**Вопрос 1.** Что следует понимать под категорией "персонал"?

- а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) **совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности;**
- в) часть работников фирмы, занятые производством основной продукции
- г) работники высокой квалификации

**Вопрос 2.** Под категорией "кадры организации" следует понимать:

- а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) **трудоспособное население в рамках отдельной организации**
- в) работники организации с высшим образованием.
- г) работники с высшим и средним специальным образованием.

**Вопрос 3.** Какой показатель в наибольшей степени характеризует трудовой потенциал коллектива:

- а) производительность труда;
- б) **численность персонала ;**
- в) число повысивших квалификацию;
- д) годовой фонд заработной платы.

**Вопрос 4.** Какой из перечисленных ниже методов, в области совершенствования управления персоналом, получил наибольшее распространение:

- а) **административный метод.**
- б) метод аналогий.
- в) метод творческих совещаний.
- г) метод мозгового штурма

**Вопрос 5.** *Какое основное структурное подразделение в организации решает вопросы аттестации персонала?*

- а) отдел охраны труда;
- б) отдел организации труда и заработной платы;
- в) отдел кадров;**
- г) отдел организации производства;

**Вопрос 6.** *Какие ресурсы являются главными внутри организации?*

- а) сырье;
- б) материальные ценности;
- в) финансовые ресурсы;
- г) работники.**

**Вопрос 7.** *В понятие «персонал организации» входит:*

- а) личный состав организации, работающий по найму.**
- б) вновь трудоустраиваемые граждане.
- в) потенциальные работники, находящиеся в кадровом резерве.
- г) лица, работающие в организации, но не заключившие трудовой договор.

**Вопрос 8.** *Что не включает в себя технология управления персоналом:*

- а) мотивацию трудовой деятельности;
- в) планирование кадровой работы;
- в) бюджетирование;**
- г) отбор и прием персонала.

**Вопрос 9.** *Предметом управления персоналом является:*

- а) основные закономерности и движущие силы, определяющие поведение б) людей и общностей в условиях совместной деятельности<sup>4</sup>;
- б) личности и общности людей;**
- в) познание закономерностей и факторов поведения в коллективе и их применение в достижении целей в личных интересах;
- г) система знаний, связанная с целенаправленным воздействием на людей, занятых трудом, с целью обеспечения эффективного функционирования предприятия, а также удовлетворения потребности работника и интересов организации.

**Вопрос 10.** *Какой из подходов к управлению персоналом получил развитие на современном этапе?*

- а) органический
- б) гуманистический**
- в) экономический
- г) капиталистический

**Вопрос 11.** *Какой метод измерения производительности труда используется в механических цехах машиностроительных заводов*

- а) статистический;
- б) бальный;
- в) стоимостной;
- г) трудовой**

**Вопрос 12.** *Какие качества входят в понятие общей трудоспособности?*

- а) физические, химические, публицистические
- б) возрастные, биологические, нервно-психические

- в) физические, возрастные
- г) психофизиологические, экономические

**Вопрос 13.** Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия?

- а) административный
- б) экономический
- в) социально-психологический
- г) воспитательный

ПК-35 Знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

**Вопрос 14.** Первоочередные меры для организации находящейся в ситуации спада:

- а) экстенсивный метод в кадровой работе
- б) оптимизация кадрового состава
- в) привлечение новых сотрудников в организацию
- г) аттестация кадров

**Вопрос 15.** К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений по оплате труда?

- а) административные
- б) экономические
- в) социальные
- г) психологические

**Вопрос 16.** Какой показатель следует учитывать при определении сдельных расценок:

- а) тарифная ставка служащего;
- б) тарифная ставка работ;
- в) объем выполненных работ;
- г) нормативы управляемости;

**Вопрос 17.** Что надо знать для определения тарифной ставки работ искомого разряда:

- а) сдельную расценку;
- б) эффективный фонд рабочего времени дня;
- в) тарифный коэффициент;
- г) положение о распределении коллективной заработной платы;

**Вопрос 18.** Какой показатель учитывается при распределении коллективной заработной платы бригады:

- а) применяемые расценки;
- б) коэффициент трудового участия
- в) размер начисляемых доплат за работу в ночное время;
- г) пособие по социальному страхованию;
- д) отпускные, начисляемые рабочим.

**Вопрос 19.** Какие потери рабочего времени могут включаться в число условий, сокращающих размер премий, предусмотренных премиальными положениями:

- а) невыхода по болезни;
- б) целодневные простои;
- в) неявки с разрешения администрации;

г) **внутрифирменные потери, обусловленные нарушениями работником дисциплины труда;**

**Вопрос 20.** Какой элемент представлен в тарифной системе рабочих:

- а) норма выработки;
- б) норма обслуживания;
- в) численность персонала на конкретную дату;
- г) **тарифная сетка;**

**Вопрос 21.** Каким документом определяется содержание профессионального труда рабочих:

- а) тарифной сеткой;
- б) тарифной ставкой первого разряда;
- в) положением о премировании;
- г) **тарифно-квалификационной характеристикой;**

**Вопрос 22.** Определить сдельную расценку за единицу продукции, используя только нужные показатели:

- тарифная ставка выполняемых работ - 50,10 руб. в час;
  - тарифная ставка рабочих, выполняющих работу - 45,35 руб. в час;
  - время, затраченное рабочими на выполнение единицы работ, в отчетном периоде – 1,5 часа;
  - норма времени на выполнение единицы работы - 1,8 часа;
  - уровень выполнения норм рабочими - 110 %.
- а) 68,02;
  - б) 74,82;
  - г) **90,18;**
  - д) 81,98.

ПК-36 Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

**Вопрос 23.** Определить чистый дисконтированный доход (ЧДД) инвестиционного проекта в области управления персоналом, используя только нужные показатели:

- инвестиции на нулевом шаге проекта –  $K_0 = 1,5$  млн. руб.;
  - чистый доход на первом шаге проекта –  $ЧД_1 = 1,2$  млн. руб.
  - чистый доход на втором шаге -  $ЧД_2 = 1,44$  млн. руб.
  - норма доходности -  $E = 0,2$  -.
  - Производительность труда-ПТ = 0,35 млн.руб/чел
- а) 1,14;
  - б) 0,904;
  - г) **0,5;**
  - д) 0,74.

**Вопрос 24.** Начислить заработную плату рабочему при прямой сдельной системе оплаты труда, используя только нужные показатели:

- ✓ объем выполненных работ - 120 штук;
- ✓ за каждый процент перевыполнения нормы платится - 3% от прямой части



- заработка;
- ✓ сдельная расценка - 90 руб./шт.;
  - ✓ тарифная ставка рабочего - 1,59 руб./час.;
  - ✓ уровень выполнения норм - 120 %

- а) 10800;
- б) 17172;
- в) 14400;
- г) 17280.

**Вопрос 25.** Какой показатель оказывает влияние на динамику производительности труда:

- а) динамика средней заработной платы;
- б) материалоемкость единицы продукции;
- в) фондоотдача основных производственных фондов;
- г) динамика трудоемкости единицы продукции;

**Вопрос 26.** Определить уровень производительности труда рабочих, используя нужные показатели:

- технологическая трудоемкость продукции: 1250000 чел-час.;
- нормативная трудоемкость выполненных работ - 1200000 нормо-часов;
- среднесписочная численность рабочих: 1250 человек;
- среднесписочная численность основных рабочих: 625 человек

- а) 2000
- б) 1000;
- в) 960;
- г) 1920.

**Вопрос 27.** Определить индекс доходности инвестиционного проекта в области управления персоналом, используя только нужные показатели:

- инвестиции на нулевом шаге проекта –  $K_0 = 1,5$  млн. руб.;
- чистый доход на первом шаге проекта –  $ЧД_1 = 1,2$  млн. руб.
- чистый доход на на втором шаге -  $ЧД_2 = 1,44$  млн. руб.
- норма доходности -  $E=0,2$
- Производительность труда -  $ПТ = 0,35$  млн.руб/чел

- а) 0,28
- б) 1,33
- в) 1,76
- г) 1,92

Критерии оценки по тестам изложены в шкале оценки для проведения аттестации по дисциплине в п.6.2.

#### Тематика курсовых работ

№ п/п	Тема
1	Персонал предприятия, понятие, классификация, показатели оценки
2	Организационные структуры управления предприятием, персоналом
3	Формирование и оценка человеческого капитала предприятия
4	Трудовой потенциал государства, организации.
5	Трудовой потенциал работника.

6	Сущность и классификация расходов на персонал.
7	Планирование профессионального состава и трудовых показателей предприятия
8	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации
9	Аттестация и текущая деловая оценка персонала
10	Мотивация и материальное стимулирование труда персонала
11	Принципы и тарифная система оплаты труда
12	Формы и системы оплаты труда работников предприятия
13	Коллективные системы оплаты труда персонала предприятия
14	Производительность труда, факторы, резервы и направления по ее повышению
15	Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом

**Алгоритм выбора темы курсовой работы**

Нач. буква фамилии студента	Номер темы курсовой работы	Нач. буква фамилии студента	Номер темы курсовой работы	Нач. буква фамилии студента	Номер темы курсовой работы
А, Т	1	Е, Ж	6	Н, Ю	11
Б, У	2	И, Ц	7	О, Ч	12
В, Ф	3	К	8	П, Ш	13
Г, З	4	Л	9	Р, Щ	14
Д, Х	5	М, Я	10	С, Э	15

Критерии оценки курсовой работы изложены в шкале оценки в п.6.2.

**6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.**

**Форма билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

**УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)  
Образовательного учреждения профсоюзов  
высшего образования  
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

*Социально - экономический факультет*

38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации».

*Для очной формы обучения*

*Дисциплина: «Экономика управления персоналом»*

**Экзаменационный билет № 1**

1. Значение экономики управления персоналом как практической деятельности, науки и учебной дисциплины.
2. Адаптация персонала: понятие, цели, виды, процесс.

Утверждено на заседании кафедры менеджмента и управления персоналом протокол от 26.09.2016 № 1

Зав. кафедрой менеджмента и управления персоналом \_\_\_\_\_ (А.Б. Кулаков)

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (п.6.2.).

### Индивидуальные задания по расчету зарплаты по сдельной и повременной формам оплаты труда

#### ЗАДАНИЕ 1

На основе данных тарифной сетки по оплате труда рабочих определить:

1. Абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов, построить графики.
2. Дать оценку тарифной сетке (равномерно-возрастающая, прогрессивно-возрастающая, регрессивно-возрастающая по относительной величине изменения тарифных коэффициентов от разряда к разряду).
3. Определить часовые тарифные ставки. Средняя продолжительность рабочего месяца составляет 166 часов. Месячная тарифная ставка первого разряда равна минимальному размеру оплаты труда и равна 6204 руб. Полученные значения занести в таблицу.

#### Тарифная сетка

Разряды оплаты труда, $P_i$	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты, $K_{ti}$	1,0	1,11	1,23	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Абсолютное отклонение, $A_{bi}=K_{ti+1} - K_{ti}$								
Относительное отклонение, $O_{ti}=A_{bi}/K_{ti}$								
Часовая тарифная ставка, $C_{чi}=C_{ч1} * K_{ti}$ , руб/час								

#### ЗАДАНИЕ 2

Определить сдельную расценку, месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, а также коэффициент выполнения им норм выработки и удельный вес тарифа в заработке, исходя из условий.

Показатели	Варианты				
	1, 6	2, 7	3, 8	4, 9	5, 10
Тарифный разряд рабочего	III	VI	V	III	VI
Тарифный разряд работы	II	V	IV	VI	V
Норма времени на обработку одного изделия, мин.	5	12	9	15	18
Количество изделий, изготовленных и сданных в ОТК, шт.	2000	920	1250	730	620

Рабочим данного участка выплачивается премия в размере 10 % месячного сдельного заработка при условии сдачи с первого предъявления не менее 90 % продукции; 0,5 % месячного заработка за каждый процент продукции, сданной с первого предъявления сверх 90 % при условии выполнения норм выработки. Фактический процент сдачи продукции с первого предъявления равен 100%. Тарифные ставки берутся из задания 1.

### ЗАДАНИЕ 3

Определить месячный заработок начальника отдела труда и заработной платы предприятия, исходя из условий, представленных в таблице.

Показатели	Варианты				
	1, 6	2, 7	3, 8	4, 9	5, 10
Должностной оклад начальника отдела труда и заработной платы, руб.	31600	31500	31700	33600	37500
Выработка продукции на одного работающего по плану, тыс руб.	3000	3200	3400	3600	3800
Выработка продукции на одного работающего (фактически), тыс руб.	3012	3328	3536	3744	3952
Удельный вес продукции высшего сорта по плану, %	6	12	30	8	10
Удельный вес продукции высшего сорта фактически %	9	15	33	11	13

По действующему на предприятии премиальному положению ИТР премируются в размере 10 % их должностного оклада за выполнение плана по производительности труда и 15 % за выполнение плана по выпуску продукции высшего сорта. За перевыполнение этих показателей начисляется: 1,5 % должностного оклада за каждый процент перевыполнения плана по производительности труда и 2 % должностного оклада за каждый пункт сверхпланового увеличения удельного веса продукции высшего сорта дополнительно.

### ЗАДАНИЕ 4

Распределить премиальный фонд предприятия, выделенный цехам основного производства, на основе учета прямой заработной платы трудового коллектива цеха и установленного цеху расчетного КТВ (коэффициента трудового вклада).

Расчетный КТВ определяется посредством суммарной оценки в баллах выполнения основных технико-экономических показателей цеха:

- выполнение плана по ассортименту продукции – 1
- выполнение плана по производительности труда – 0,2
- выполнение плана по затратам на 1 руб. товарной продукции – 0,5
- дополнительно за каждый процент снижения текущих издержек против плана – 0,1

Цеха	Для вариантов					Для всех вариантов	
	11, 6	22, 7	33, 8	44, 9	55, 10	Выполнение плана	Текущие издержки 1 руб. продукции, коп

	Прямой фонд з/платы, тыс. руб.					по ассор- тименту, %	по про извод. тр. %	план	факт
	1	2	3	4	5				
1	5500	8700	7600	4300	3450	100,0	99,0	78	77
2	6600	4400	5700	7440	6500	100,0	100,0	69	69,5
3	7700	3300	6880	4500	8700	100,0	48,0	68	69
4	8800	2500	1800	2400	3400	80,0	100	72	71

### Оценка достижений студента по выполнению практических заданий

Оценку «отлично» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта, с требуемой точностью. Решения сопровождаются корректными комментариями и выводами.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в неполном объеме, но с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «неудовлетворительно» выставляется студенту, если индивидуальное учебное задание не решено, либо решено с ошибками и характеризуется отсутствием выводов.

### Тесты

#### Раздел 1. Теоретические и организационные основы экономики управления персоналом

##### Вопрос 1. Что следует понимать под категорией "персонал"?

а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б) совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг,

в) часть работников фирмы, занятые производством основной продукции

##### Вопрос 2. Под категорией "кадры организации" следует понимать:

а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, обладающие необходимой квалификацией;

в) работники организации с высшим образованием;

г) часть работников фирмы со специальным образованием.

Вопрос 3. Какой из перечисленных ниже методов, в области совершенствования управления персоналом, получил наибольшее распространение: административный метод.

метод аналогий.  
метод творческих совещаний.  
метод мозгового штурма

**Вопрос 4. Объектом управления персонала могут быть:**

- А. руководитель организации.
- Б. персонал, работающий на данном предприятии.

верно только А.

**верно только Б.**

оба неверны.

оба верны.

**Вопрос 5. Какое основное структурное подразделение в организации решает вопросы аттестации персонала?**

- отдел охраны труда;
- отдел организации труда и заработной платы;
- отдел кадров;**
- отдел организации производства;

**Вопрос 6. Какие ресурсы являются главными внутри организации ?**

- сырье;
- материальные ценности;
- финансовые ресурсы;
- работники.**

**Вопрос 7. В понятие персонал организации входит:**

- личный состав организации, работающий по найму;**
- вновь трудоустраиваемые граждане;
- потенциальные работники находящиеся в кадровом резерве;
- лица, работающие в организации, но не заключившие трудовой договор.

**Вопрос 8. Что не включает в себя технология управления персоналом:**

- мотивацию трудовой деятельности.
- планирование кадровой работы.
- бюджетирование.**
- отбор персонала.

**Вопрос 9. Какой из подходов к управлению персоналом получил развитие на современном этапе?**

- органический.
- гуманистический.**
- экономический.
- капиталистический

**Вопрос 10. Какие качества входят в понятие общей трудоспособности?**

- физические, химические, публицистические.
- возрастные, биологические, нервно-психические.
- физические, возрастные,.**
- физические, возрастные, психофизиологические, зкономические.

**Вопрос 11. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия?**

- Административный;**

Экономический;  
социально-психологический;  
трудовой.

**Вопрос 12. Первоочередные меры для организации, находящейся в ситуации продолжительного спада производства:**

экстенсивный метод в кадровой работе.

**оптимизация кадрового состава.**

привлечение новых сотрудников в организацию

повышение квалификации.

**Вопрос 13. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений по оплате труда?**

административные.

**экономические.**

социальные.

психологические.

**Ключ ответов к тестам**

	Раздел 1. Теоретические и организационные основы функционирования государственных и муниципальных финансов		Раздел 2. Особенности функционирования элементов системы государственных и муниципальных финансов	
	Вариант 1	Вариант 2	Вариант 1	Вариант 2
1	2	4	3	1
2	1	1	4	3
3	1	4	1	3
4	1	1	3	1
5	4	1	4	4
6	2	1	3	1
7	2	4	1	3
8	3	3	3	3
9	2	3	3	1
10	1	1	2	1
11	4	2	1	3
12	2	1	2	1
13	3	2	2	4
14	2	3	2	3
15	2	1	3	1
16	4	3	2	2
17	1	4	1	4
18	2	3	2	2
19	1	3	1	3
20	3	3	1	3
21			2	3

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра менеджмента и управления персоналом	А.Б. Кулаков		24.04.18 г.
2	Библиотека	Г.В. Шпакова		24.04.18 г.
3	УМО	Н.С. Ульянова		24.04.18 г.