

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:32:46

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ff42d064cf2781953be730df2374d16f3c0ca536f0fc6

## Аннотация к рабочей программе дисциплины

### «Управление эффективностью труда персонала»

**Цель преподавания дисциплины** - сформировать у студентов систему научных знаний и представлений об оценке эффективности труда персонала в организации.

#### **Задачи изучения дисциплины.**

- ознакомить студентов с основными методами и подходами оценки персонала;
- ознакомить с принципами разработки методик оценки персонала;
- научить проводить оценку эффективности труда персонала;
- ознакомить студентов с понятием аттестации персонала и последовательностью ее проведения;
- развить навыки анализа основных трудовых показателей, а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

#### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонал (ОПК-4);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социальнотрудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-7);
- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15).

#### **Разделы дисциплины.**

Теоретические основы оценки эффективности труда персонала. Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов. Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала. Анализ производительности труда. Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI (ключевые показатели эффективности).

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*

*(подпись, инициалы, фамилия)* Т.Ю. Ткачева

«18» 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление эффективностью труда персонала

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 38.04.03

шифр согласно ФГОС

Управление персоналом

*и наименование направления подготовки (специальности)*

Управление персоналом организации

*наименование профиля, специализации или магистерской программы*

форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курс - 20 18

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 2 «26» 03 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и политики «18» 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Железняков С.С.

Разработчик программы  
канд. экон. наук, доцент т \_\_\_\_\_  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.) Беляева Т.А.

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, дата, номер протокола) ЭУи А., 11.06.2019, №1

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, дата, номер протокола) ЭУи А., 11.06.2020, №20

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**Цель преподавания дисциплины** - сформировать у студентов систему научных знаний и представлений об оценке эффективности труда персонала в организации.

### **1.2. Задачи изучения дисциплины**

- ознакомить студентов с основными методами и подходами оценки персонала;
- ознакомить с принципами разработки методик оценки персонала;
- научить проводить оценку эффективности труда персонала;
- ознакомить студентов с понятием аттестации персонала и последовательностью ее проведения;
- развить навыки анализа основных трудовых показателей, а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

*Знать:*

- основные задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- основные методы и подходы к оценке эффективности труда персонала;
- основные методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- основные принципы и критерии оценки эффективности труда персонала;
- методы аттестации персонала и последовательностью ее проведения.

*Уметь:*

- использовать результаты расчета оценки эффективности труда для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;
- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом
- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- анализировать основные трудовые показатели, а также разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению;

- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность.

*Владеть:*

- основными методами экономического и статистического анализа трудовых показателей;
- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;
- знаниями в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального использования;
- навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК - 4);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК – 2);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК – 5);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК – 6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК – 7);
- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК – 15).

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

«Управление эффективностью труда персонала» - дисциплина по выбору с индексом Б.1.В.ДВ.4.1 вариативной части Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление персоналом коммерческой организации» представляет дисциплину, изучаемую на 2 курсе в 3 семестре.

**3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,15
в том числе	
лекции	0
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0,15ч/чел
зачет	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	18
в том числе	
лекции	0
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	53,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	36

#### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретические основы оценки эффективности труда персонала	Предмет, задачи, место и значение дисциплины в формировании профессиональных компетенций. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами профессионального цикла. Основные понятия и термины дисциплины. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.
3	Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей	Методы и приемы анализа трудовых показателей. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных).
4	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	Методы и приемы текущей деловой оценки персонала. Аттестация персонала. Оценка результативности деятельности персонала организации. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации. Оценка сложности выполняемых работ. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.

5	Анализ производительности труда	<p>Необходимость и значение анализа производительности труда. Производительность и конкурентоспособность. Цель и основные направления анализа. Анализ уровня и динамики производительности. Оценка влияния показателей производительности (выработка, трудоемкость) на основные финансово-экономические показатели. Оценка факторов и резервов роста производительности труда индексным и корреляционно-регрессионным методами. Оценка влияния внешних факторов на производительность труда.</p> <p>Анализ выработки и оценка степени использования рабочего времени. Оценка влияния состава, структуры, текучести персонала на показатели производительности труда. Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.</p>
6	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	Сбалансированная система показателей. Принципы КРІ. Модель стратегических карт. Электронный центр оценки персонала. Принципы построения электронной оценки персонала. Варианты построения электронного центра оценки персонала.



Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	52	6	7	8
1	Теоретические основы оценки эффективности труда персонала			1	У- 1, 2 МУ-1,2	С1	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов			2	У- 1, 2 МУ-1,2	С2, Т2, Р2	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
3	Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей			3	У- 1, 2 МУ-1,2	С3, Т3, Р3, К	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
4	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала			4	У- 1, 2 МУ-1,2	С4, Т4, К4	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
5	Анализ производительности труда			5	У- 1, 2 МУ-1,2	С5, Т5, Р5	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
6	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)			6	У- 1, 2 МУ-1,2	С6, К6	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15

С- собеседование, Т – тест, КР – кейс (задачи), Р – реферат

**4.2 Лабораторные и (или) практические занятия не предусмотрены учебным планом**

## 4.2.2 Практические занятия

Таблица 4.2.2 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	2	3
1	Теоретические основы оценки эффективности труда персонала	2
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	2
3	Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей	4
4	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	4
5	Анализ производительности труда	2
6	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	4
Итого		18

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.	1 - 2 неделя	6
2	Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа.	3-4 неделя	6
3	Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации.	5-6 неделя	6
4	Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.	7-8 неделя	6
6	Необходимость и значение анализа производительности труда. Производительность и конкурентоспособность.	9-10 неделя	6
7	Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.	11-12 неделя	6
8	Варианты построения электронного центра оценки персонала.	13-14 неделя	6
9	Разработка комплексной оценки эффективности труда персонала на примере конкретной организации	15-16 неделя	6
Итого			54

## **5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6. Образовательные технологии**

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 по направлению подготовки 38.04.03 «Управления персоналом» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	Практическое занятие пресс – конференция с использованием мультимедийных технологий	2
2	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	Практическое занятие пресс-конференция с использованием мультимедийных технологий	2
3	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	Разбор конкретных ситуаций (разбор кейсов)	2
Итого			6

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Теория организации и организационного проектирования Научно-исследовательская работа	Современные подходы к проектированию рабочих мест Научно-исследовательская работа Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом <u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Научно-исследовательская работа Практика по получению

			<p>профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)          Преддипломная практика          Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации          Теория и практика кадровой политики государства и организации          Современные концепции управления персоналом          Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом          Научно-исследовательская работа</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества          Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков          Научно-исследовательская работа</p>	<p>Кадровый консалтинг и аудит          Бюджетирование управления персоналом  <u>Управление эффективностью труда персонала</u>          Оценка результативности персонала          Научно-исследовательская работа          Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)          Преддипломная практика          Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>	<p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p>	<p>Технологии управления развитием персонала          Современные</p>	<p>Современные проблемы управления безопасностью труда</p>

		<p>подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p><u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Кадровый консалтинг и аудит <u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений <u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

<p>ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p><u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
--	--	--	---

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОПК -4/ завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>Знает:</b> частично базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Умеет:</b> частично умеет оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Владеет:</b> фрагментарно владеет навыками оценки эффективности работы персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> хорошо знает базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Умеет:</b> хорошо умеет оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Владеет</b> хорошо владеет навыками оценки эффективности работы персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> отлично знает базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Умеет:</b> отлично умеет оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Владеет:</b> отлично владеет навыками оценки эффективности работы персоналом</p>
ПК-2/ завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и</p>	<p><b>Знает:</b> фрагментарно знает методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p> <p><b>Умеет:</b> частично умеет применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p> <p><b>Владеет:</b> частично владеет навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и</p>	<p><b>Знает:</b> хорошо знает методы оценки кадрового потенциала, интеллектуально го капитала персонала и организации в целом</p> <p><b>Умеет:</b> хорошо умеет применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуально го капитала персонала и организации в</p>	<p><b>Знает:</b> отлично знает методы оценки кадрового потенциала, интеллектуально го капитала персонала и организации в целом</p> <p><b>Умеет:</b> отлично умеет применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в</p>



Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>нестандартных ситуациях</i>	организации в целом	целом <b>Владеет:</b> хорошо владеет навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом	<b>Владеет:</b> отлично владеет навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
ПК – 5/ завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п.1.3 РПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<b>Знает:</b> виды, формы обучения и направления развития персонала; <b>Умеет:</b> формулировать общие цели, задачи обучения и развития персонала; <b>Владеет:</b> частично владеет технологиями управления развитием персонала.	<b>Знает:</b> виды, формы обучения и направления развития персонала; преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его <b>Умеет:</b> формулировать цели, задачи обучения и развития персонала; разрабатывать показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение; <b>Владеет:</b> хорошо владеет технологиями управления развитием персонала.	<b>Знает:</b> виды, формы обучения и направления развития персонала; преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его; современные проблемы управления персоналом. <b>Умеет:</b> формулировать цели, задачи обучения и развития персонала; разрабатывать показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение; оформлять весь пакет документов для регламентации процесса обучения и развития персонала;

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				разрабатывать программу обучения персонала; <b>Владеет:</b> отлично владеет технологиями управления развитием персонала.
ПК – 6/ завершающий	1 Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД 2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков 3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<b>Знает:</b> частично знает содержание анализа и особенности разрабатывать и внедрять оценку персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Умеет:</b> частично умеет разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Владеет:</b> частично владеет методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации	<b>Знает:</b> хорошо знает содержание анализа и особенности разрабатывать и внедрять оценку персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Умеет:</b> хорошо умеет разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Владеет:</b> хорошо владеет методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации	<b>Знает:</b> отлично знает содержание анализа и особенности разрабатывать и внедрять оценку персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Умеет:</b> отлично умеет разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Владеет:</b> отлично владеет методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК – 7/ завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартн ых ситуациях	<b>Знает:</b> частично знает сущность основных мотивационных технологий <b>Умеет:</b> частично умеет разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда; <b>Владеет:</b> частично владеет методами построения систем мотивации и стимулирования труда	<b>Знает:</b> хорошо знает сущность основных мотивационных технологий <b>Умеет:</b> хорошо умеет разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда; <b>Владеет:</b> хорошо владеет методами построения систем мотивации и стимулирования труда	<b>Знает:</b> отлично знает сущность основных мотивационных технологий <b>Умеет:</b> отлично умеет разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда; <b>Владеет:</b> отлично владеет методами построения систем мотивации и стимулирования труда.
ПК – 15/ завершающий		<b>Знает:</b> частично знает методы оценки результативности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и анализа конкурентоспособност и персонала <b>Умеет:</b> частично умеет применять на практики методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,	<b>Знает:</b> хорошо знает методы оценки результативности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и анализа конкурентоспосо бности персонала <b>Умеет:</b> хорошо умеет применять на практики методы оценки эффективности системы	<b>Знает:</b> отлично знает методы оценки результативности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и анализа конкурентоспосо бности персонала <b>Умеет:</b> отлично умеет применять на практики методы оценки эффективности системы

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>конкурентоспособности и оценки политики оплаты труда в организации</p> <p><b>Владеет:</b> частично владеет навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и конкурентоспособности персонала</p>	<p>мотивации и стимулирования, конкурентоспособности и оценки политики оплаты труда в организации</p> <p><b>Владеет:</b> хорошо владеет навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и конкурентоспособности персонала</p>	<p>мотивации и стимулирования, конкурентоспособности и оценки политики оплаты труда в организации</p> <p><b>Владеет:</b> отлично владеет навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и конкурентоспособности персонала</p>

**7.3 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**

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы оценки эффективности труда персонала	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Практическое занятие СРС	Собеседование	1-6	Согласно табл.7.2
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Практическое занятие СРС	Собеседование	7 14	Согласно табл.7.2
				Тест	2	
				Реферат	по теме 2	
3	Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Практическое занятие СРС	Собеседование	15-23	Согласно табл.7.2
				Тест	3	
				Реферат	по теме 3	
				Кейсы (задачи)	по теме 3	
4	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Практическое занятие СРС	Собеседование	18-20	Согласно табл.7.2
				Тест	4 по теме 4	
				Кейсы (задачи)	по теме4	

5	Анализ производительности и труда	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15		Собеседование	24-60	Согласно табл.7.2
				Тест	по теме 5	
				Кейсы (задачи)	по теме 5	
6	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15		Собеседование	60- 80	Согласно табл.7.2
				Реферат	по теме 6	

### Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

#### Вопросы для собеседования , коллоквиумов

1. Предмет, задачи, место и значение дисциплины в формировании профессиональных компетенций.
2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами профессионального цикла.
3. Основные понятия и термины дисциплины.
4. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала
5. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.
6. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.
7. Методы и приемы анализа трудовых показателей.
8. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение.
9. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов.
10. Основные этапы проведения анализа.
11. Виды и направления анализа трудовых показателей.
12. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных).

13. Методы и приемы текущей деловой оценки персонала.
14. Аттестация персонала.
15. Оценка результативности деятельности персонала организации.
16. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации.
17. Оценка сложности выполняемых работ.
18. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации.
19. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.
20. Необходимость и значение анализа производительности труда.
21. Производительность и конкурентоспособность. Цель и основные направления анализа.
22. Анализ уровня и динамики производительности.
23. Оценка влияния показателей производительности (выработка, трудоемкость) на основные финансово-экономические показатели.
24. Оценка факторов и резервов роста производительности труда индексным и корреляционно-регрессионным методами.
25. Оценка влияния внешних факторов на производительность труда.
26. Анализ выработки и оценка степени использования рабочего времени.
27. Оценка влияния состава, структуры, текучести персонала на показатели производительности труда.
28. Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.
29. Структура расходов на рабочую силу и их характеристика.
30. Виды расходов, связанных с кадровым обеспечением деятельности
31. предприятия.
32. Расходы на подбор, обучение, повышение квалификации персонала.
33. Расходы предприятия на оплату труда.
34. Социальные расходы предприятия.
35. Расходы предприятия в связи с увольнением работников.
36. Уровень оценки затрат и их целевое назначение.
37. Источники финансирования и характер затрат. Время их возмещения и целесообразность сокращения.
38. Структура затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты.
39. Расходы на участие работников в прибылях и капитале.
40. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
41. Затраты на персонал из прибыли предприятия.
42. Затраты на профессиональное обучение работников.

43. Прямые и косвенные расходы на обучение.
44. Расходы на содержание социальной инфраструктуры.
45. Принципы формирования доходов в рыночной экономике: по собственности и по трудовому потенциалу.
46. Виды и структура доходов работника.
47. Основные компоненты доходов работника.
48. Факторы, определяющие структуру дохода работника.
49. Показатели удельного веса оплаты труда по тарифной системе в структуре заработной платы.
50. Удельный вес дополнительной заработной платы, в том числе выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки, доплаты).
51. Состав и характеристика основных элементов фонда оплаты труда.
52. Сравнительная характеристика различных методов расчета фондов оплаты труда.
53. Понятие, состав и причины введения компенсационного пакета.
54. Применение компенсационного пакета на разных этапах развития
55. компании.
56. Факторы, влияющие на быстроту окупаемости: рациональность использования трудового потенциала, срок работы человека в организации.
57. Методологические особенности проведения анализа окупаемости вложенных средств.
58. Понятие бюджетирования и его основные этапы.
59. Бизнес-план кадровой службы и основные форматы кадрового планирования.
60. Подразделения предприятия и их функции, связанные с управлением затратами на персонал.
61. Издержки на рабочую силу и производительность труда.
62. Премияльная система: состав, основные принципы разработки.
63. Доплаты и надбавки, их доля в фонде заработной платы.
64. Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу.
65. Основные признаки классификации затрат на рабочую силу.
66. Специфика организации учета затрат на рабочую силу в современных условиях.
67. Направления анализа окупаемости расходов на рабочую силу.
68. Алгоритм планирования затрат на персонал.
69. Методы снижения расходов на рабочую силу.
70. Основные показатели результативности деятельности организации.
71. Показатели результатов труда различных категорий персонала.
72. Методы, используемые для оценки результатов труда работников.
73. Система трудовых показателей и виды их анализа.



74. Методика анализа фонда оплаты труда и социальных выплат.
75. Планирование роста производительности труда.
76. Сбалансированная система показателей.
77. Принципы КРІ. Модель стратегических карт.
78. Электронный центр оценки персонала. Принципы построения электронной оценки персонала.
79. Варианты построения электронного центра оценки персонала.
80. Основные принципы и процедура планирования численности персонала.
81. Функциональный и стоимостной анализ (ФСА) при управлении эффективностью деятельности персонала.
82. Сущность, этапы и содержание ФСА.
83. Понятие коммерческой, бюджетной и народнохозяйственной эффективности.
84. Непроизводственные факторы повышения экономической эффективности в совершенствовании системы управления персоналом.
85. Производственные факторы повышения экономической эффективности системы управления персоналом.
86. Сущность социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.
87. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.

#### Примерный перечень тем рефератов и докладов

1. Социально-экономическая характеристика системы управления персоналом.
2. Подходы к оценке эффективности управления персоналом.
3. Влияния трудового фактора на конечные результаты деятельности организации производства.
4. Эффективность управления персоналом в зависимости от методов и форм работы с ним.
5. Сущность и компоненты экономической и социальной эффективности управления персоналом. Система показателей экономической эффективности управления персоналом.
6. Резервы роста производства продукции за счет улучшения использования трудовых ресурсов.
7. Формы и методы рационального использования персонала.
8. Эффективность управленческого труда.
9. Критерии эффективности управленческого труда.
10. Организация управленческого труда и оценка его эффективности на примере АО...

14. Повышение производительности и эффективности управленческого труда.
15. Организация управленческого труда на предприятии.
16. Тенденции, факторы и совершенствование управленческого труда.
17. Оценка эффективности управленческих решений.
18. Экономическая оценка трудового потенциала организации
19. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала
20. Управление расходами на персонал
21. Аудит и контроллинг персонала.
22. Управление кадровыми рисками
23. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом
24. Оценка социальной эффективности труда.
25. Социально – экономические факторы эффективности труда.

### **Структура реферата:**

1. Введение (описание постановки цели и задач реферата, общая характеристика разработанности темы, обоснование включения в реферат конкретных источников)
  2. Обзор литературы (основное содержание исследований по данной проблеме)
  3. Заключение (сферы применения описываемых подходов; проблемы, существующие в данной области исследований)
- Примерный объем реферата – 10-15 страниц.

### **Примерный вариант кейса (задачи)**

Тема: «Организация проведения аттестации»

#### **Цель:**

1. Научить студентов оценивать эффективность труда руководителей и специалистов управления в ходе аттестации.
2. Оценка стабильности коллектива подразделения организации в целях аттестации его руководителя.

Время: 4 часа.

#### **Описание ситуации**

Менеджер по персоналу П.П. Петров за истекший период выполнял два вида работ. Работа № 1 выполнялась 20 дней (Д<sub>1</sub>), а работа № 2 – 30 дней (Д<sub>2</sub>). При оценке выполнения работ выявлено, что средний балл выполнения работы № 1 составил 4 (Б<sub>ср1</sub>), а работы № 2 - 3 (Б<sub>ср2</sub>).

Аттестационная комиссия проводила оценку выполненных работ по трем показателям, используя следующие шкалы.

Критерий оценки	Оценка в баллах
Степень сложности труда <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Выполненная работа по сложности:</li> <li>✓ существенно превышает должностную инструкцию</li> <li>✓ несколько превышает должностную инструкцию</li> <li>✓ соответствует должностной инструкции</li> <li>✓ несколько ниже, чем требуется в должностной инструкции</li> <li>✓ существенно ниже, чем требуется в должностной инструкции</li> </ul>	5 4 3 2 1
Степень напряженности труда <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Большую часть времени работник дополнительно выполнял обязанности временно отсутствующего сотрудника</li> <li>✓ Некоторую часть времени работник дополнительно выполнял обязанности временно отсутствующего сотрудника</li> <li>✓ Все возложенные обязанности были выполнены работником в полном объеме</li> <li>✓ Работнику оказывалась помощь в выполнении закрепленной за ним работы</li> <li>✓ Значительная часть закрепленной за специалистом работы выполнялась его сотрудниками</li> </ul>	5 4 3 2 1
Степень качества труда Работа выполнена: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ на высоком уровне</li> <li>✓ на хорошем уровне</li> <li>✓ удовлетворительно</li> <li>✓ ниже среднего уровня</li> <li>✓ неудовлетворительно</li> </ul>	5 4 3 2 1

#### Постановка задачи

Определить коэффициент эффективности труда ( $K_{эфф}$ ) менеджера по персоналу П.П. Петрова.

#### Примерный вариант тестового задания

**1. К основным подходам оценки эффективности управления персоналом относятся:**

- а) Окупаемость затрат на рабочую силу
- б) Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат
- в) Достижение конечного результата деятельности предприятия с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива

г) Все ответы верны

**2. В качестве критериев эффективности могут выступать:**

- а) Срок окупаемости затрат
- б) Максимизация прибыли и минимизация текущих расходов
- в) Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу

г) Все ответы верны

**3. Проблема окупаемости затрат на рабочую силу рассматривается с позиций:**

- а) Государства
- б) Предприятия
- в) Рабочего
- г) Верными являются ответы “а” и “б”

**4. Скорость окупаемости затрат на рабочую силу зависит от:**

- а) Налоговой системы страны
- б) Рационального использования трудового потенциала предприятия
- в) Срока работы человека на данном предприятии
- г) Верны ответы “б” и “в”

**5. Оценка результативности работы кадровой службы предприятия учитывается при использовании подхода, относительно:**

- а) Достижение конечного результата деятельности предприятия
- б) Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат
- в) Эффективности процесса управления
- г) Окупаемости затрат на рабочую силу

**6. Под достижением целей управления персоналом при минимуме затрат подразумевается:**

- а) Минимизация расходов должна использоваться в отношении каждого из направлений кадровой работы
- б) Сокращение расходов на заработную плату и другие выплаты на предприятии
- в) Наем малоквалифицированной рабочей силы
- г) Все ответы верны

**7. Планирование на предприятии в сфере управления персоналом представляет собой:**

- а) Программу определения оптимальной организационной структуры предприятия
- б) Систему правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия
- в) Систему решений, на основании которых можно будет разработать программу развития персонала во взаимодействии со стратегией предприятия
- г) Привлечения дополнительного персонала или сокращения существующей численности персонала через рост или спад производства

**8. Функциями планирования в сфере управления персоналом являются:**

- а) Обеспечение наличия необходимого персонала
- б) Обеспечение соответствующего качества персонала, поддержание необходимого квалификационного уровня
- в) Обеспечение активного мотивированного участия в деятельности предприятия
- г) Все ответы верны

**9. Оперативное планирование в сфере управления персоналом по характеру бывает:**

- а) Коллективным
- б) Индивидуальным
- в) Выборочным

г) Верны ответы “а” и “б”.

**10. Стратегическое планирование в сфере управления персоналом рассматривает:**

а) Персонал, как самостоятельный стратегический фактор, что подвержен влиянию изменений ценностных ориентаций в обществе, развития рынка труда и др

б) Систему качественного обеспечения предприятия персоналом

в) Система количественного обеспечения предприятия персоналом

г) Все ответы не верны

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №5	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №6	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	12	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	18	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны правильные ответы на все вопросы теста и решена задача
Итого	24		100	

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 288 с. - ISBN 978-5-394-02375-0: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>
2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0035 63-5 : 177.50 р. (30 экз )

### **8.2. Дополнительная учебная литература**

1. Адаптация начинающего руководителя [Электронный ресурс]: учебный видеокейс / автор сценария М. О. Олехнович. - Редакция II, дораб. и улучш. - СПб.: Решение: учебное видео, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); + Записка для преподавателя (32) с. - (Управление человеческими ресурсами). - Систем. требования: MicrosoftWindows 98/NT/ME/2000/XP, MicrosoftDirectX ; процессор Pentium III с тактовой частотой не менее 600MHz ; объем оперативной памяти не менее 128 Мб ; видеокарта с памятью не менее 16Мб ; звуковая карта. - Загл. с контейнера. - Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 19x14 см. - 4850.00 р. (1 экз)
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика [Электронный ресурс] : электронный учебник / В. Р. Веснин. - Москва: КноРус, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) с. - Загл. с контейнера. - Систем. требования: ПК 500 или выше; Windows2000/XP ; оперативная память 64 Мб и более ; видеокарта с 8 Мб ; CD-привод 4x ; мышь ; звуковая карта. - Загл. с обложки. - Диск помещен в контейнер 19x14. - ISBN 978-5-406-004 86-9 : 300.00 р. (2 экз).
3. Ковалев, Сергей Викторович. Управление качеством работы персонала [Текст]: учебно-практическое пособие / С. В. Ковалев. - М.: Альфа-Пресс, 2009. - 384 с. - ISBN 978-5-94280-3 67-4: 107.80 р. (15 экз)
4. Маслова, В. М. Управление персоналом предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. М. Маслова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 223 с. - ISBN 5-238-01104-0: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>
5. Мельник, Маргарита Викторовна. Комплексный экономический анализ [Текст]: учебное пособие / М. В. Мельник, А. И. Кривцов, О. В. Горлова. - Москва: Форум: ИНФРА-М, 2014. - 367 с.: табл. - Библиогр.: с. 362-363 (24 назв.). - 500 экз. - ISBN 978-5-91134-822-9 (ФОРУМ) (в пер.). - ISBN 978-5-16-009267-6 (ИНФРА-М): 277.00 р. (70 экз )
6. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - ISBN 5-238-00290-4: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>



7. Управление персоналом организации. Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0019 73-4: 383.20 р. (40 экз)

8. Шлендер, П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / П. Э. Шлендер, В. Д. Лукашевич, В. Д. Мостова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - ISBN 5-238-00909-7: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Управление эффективностью труда персонала [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т. А. Беляева. - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 20 с.

2. Управление эффективностью труда персонала [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т. А. Беляева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 25 с.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Управление персоналом
- Экономист
- Трудовое право
- Российский экономический журнал
- Эксперт

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/library>

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>

[www.i-u.ru](http://www.i-u.ru) (Электронная библиотека Интернет - Университета).

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) (Федеральная служба государственной статистики).

<http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».

<http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»

<http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»

<http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-

менеджеров.

<http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

## 11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice [ru.libreoffice.org/download/](http://ru.libreoffice.org/download/)- свободно распространяемое и бесплатное ПО  
 Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506  
 База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)  
 Windows 7 Договор ИТ000012385

## 12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)          мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/          проектор inFocusIN24+</p>
<p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Электронный зал (1 этаж):          Комплект мебели (столы, стулья)          Рабочая станция ВаРИАнт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 10 шт.          ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/          FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ -1 шт.          ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/          CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт.</p>

## 13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются

общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*

*(подпись, инициалы, фамилия)* Т.Ю. Ткачева

« 8 » *сеп* 20*18* г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление эффективностью труда персонала

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 38.04.03

*шифр согласно ФГОС*

Управление персоналом

*и наименование направления подготовки (специальности)*

Управление персоналом организации

*наименование профиля, специализации или магистерской программы*

форма обучения заочная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 20 *18*

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 2 «26» 03 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и политики «18» 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Железняков С.С.

Разработчик программы  
канд. экон. наук, доцент т \_\_\_\_\_  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.) Беляева Т.А.

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, дата, номер протокола) ЭУи А., 11.06.2019, №1

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, дата, номер протокола) ЭУи А., 11.06.2020, №20

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № \_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**Цель преподавания дисциплины** - сформировать у студентов систему научных знаний и представлений об оценке эффективности труда персонала в организации.

### **1.2. Задачи изучения дисциплины**

- ознакомить студентов с основными методами и подходами оценки персонала;
- ознакомить с принципами разработки методик оценки персонала;
- научить проводить оценку эффективности труда персонала;
- ознакомить студентов с понятием аттестации персонала и последовательностью ее проведения;
- развить навыки анализа основных трудовых показателей, а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

*Знать:*

- основные задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- основные методы и подходы к оценке эффективности труда персонала;
- основные методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- основные принципы и критерии оценки эффективности труда персонала;
- методы аттестации персонала и последовательностью ее проведения.

*Уметь:*

- использовать результаты расчета оценки эффективности труда для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;
- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом
- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- анализировать основные трудовые показатели, а также разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению;



- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность.

*Владеть:*

- основными методами экономического и статистического анализа трудовых показателей;
- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;
- знаниями в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального использования;
- навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК - 4);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК – 2);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК – 5);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК – 6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК – 7);
- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК – 15).

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

«Управление эффективностью труда персонала» - дисциплина по выбору с индексом Б.1.В.ДВ.4.1 вариативной части Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление персоналом коммерческой организации» представляет дисциплину, изучаемую на 2 курсе в 3 семестре.

**3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,12
в том числе	
лекции	6
лабораторные работы	0
практические занятия	6
экзамен	0,12ч/чел
зачет	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	12
в том числе	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	86,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	9

#### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретические основы оценки эффективности труда персонала	Предмет, задачи, место и значение дисциплины в формировании профессиональных компетенций. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами профессионального цикла. Основные понятия и термины дисциплины. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.
3	Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей	Методы и приемы анализа трудовых показателей. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных).
4	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	Методы и приемы текущей деловой оценки персонала. Аттестация персонала. Оценка результативности деятельности персонала организации. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации. Оценка сложности выполняемых работ. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.

5	Анализ производительности труда	<p>Необходимость и значение анализа производительности труда. Производительность и конкурентоспособность. Цель и основные направления анализа. Анализ уровня и динамики производительности. Оценка влияния показателей производительности (выработка, трудоемкость) на основные финансово-экономические показатели. Оценка факторов и резервов роста производительности труда индексным и корреляционно-регрессионным методами. Оценка влияния внешних факторов на производительность труда.</p> <p>Анализ выработки и оценка степени использования рабочего времени. Оценка влияния состава, структуры, текучести персонала на показатели производительности труда. Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.</p>
6	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	Сбалансированная система показателей. Принципы КРІ. Модель стратегических карт. Электронный центр оценки персонала. Принципы построения электронной оценки персонала. Варианты построения электронного центра оценки персонала.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	52	6	7	8
1	Теоретические основы оценки эффективности труда персонала	1		1	У- 1, 2 МУ-1,2	С1	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	1		2	У- 1, 2 МУ-1,2	С2, Т2, Р2	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
3	Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей	1		3	У- 1, 2 МУ-1,2	С3, Т3, Р3, К	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
4	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	1		4	У- 1, 2 МУ-1,2	С4, Т4, К4	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
5	Анализ производительности труда	1		5	У- 1, 2 МУ-1,2	С5, Т5, Р5	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15

6	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	1		6	У- 1, 2 МУ-1,2	С6, К6	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15
	Итого	6					

С- собеседование, Т – тест, КР – кейс (задачи), Р – реферат

**4.2 Лабораторные и (или) практические занятия не предусмотрены учебным планом**

#### 4.2.2 Практические занятия

Таблица 4.2.2 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	2	3
1	Теоретические основы оценки эффективности труда персонала	1
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	1
3	Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей	1
4	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	1
5	Анализ производительности труда	1
6	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	1
Итого		6

#### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.	1 - 2 неделя	7

2	Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа.	3-4 неделя	10
3	Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации.	5-6 неделя	10
4	Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.	7-8 неделя	10
6	Необходимость и значение анализа производительности труда. Производительность и конкурентоспособность.	9-10 неделя	10
7	Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.	11-12 неделя	10
8	Варианты построения электронного центра оценки персонала.	13-14 неделя	10
9	Разработка комплексной оценки эффективности труда персонала на примере конкретной организации	15-16 неделя	10
	Итого		87

## **5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## 6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 по направлению подготовки 38.04.03 «Управления персоналом» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	Практическое занятие пресс – конференция с использованием мультимедийных технологий	2
2	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	Практическое занятие пресс-конференция с использованием мультимедийных технологий	2
3	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	Разбор конкретных ситуаций (разбор кейсов)	2
Итого			6



## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Теория организации и организационного проектирования Научно-исследовательская работа	Современные подходы к проектированию рабочих мест Научно-исследовательская работа Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом <u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал,	Социальная политика государства и	Развитие систем менеджмента качества	Кадровый консалтинг и аудит Бюджетирование

интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	управление социальным развитием организации Теория и практика кадровой политики государства и организации Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом Научно-исследовательская работа	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа	управления персоналом <u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	Технологии управления развитием персонала Современные подходы к проектированию рабочих мест Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Современные проблемы управления безопасностью труда <u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки	Социальная политика государства и управление	Развитие систем менеджмента качества Практика по получению	Кадровый консалтинг и аудит <u>Управление эффективностью</u>

<p>персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>социальным развитием организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p><u>труда персонала</u> Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений <u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p><u>Управление эффективностью труда персонала</u> Оценка результативности персонала Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОПК -4/ завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>Знает:</b> частично базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Умеет:</b> частично умеет оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Владеет:</b> фрагментарно владеет навыками оценки эффективности работы персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> хорошо знает базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Умеет:</b> хорошо умеет оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Владеет</b> хорошо владеет навыками оценки эффективности работы персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> отлично знает базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Умеет:</b> отлично умеет оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Владеет:</b> отлично владеет навыками оценки эффективности работы персоналом</p>
ПК-2/ завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и</p>	<p><b>Знает:</b> фрагментарно знает методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p> <p><b>Умеет:</b> частично умеет применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p> <p><b>Владеет:</b> частично владеет навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и</p>	<p><b>Знает:</b> хорошо знает методы оценки кадрового потенциала, интеллектуально го капитала персонала и организации в целом</p> <p><b>Умеет:</b> хорошо умеет применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуально го капитала персонала и организации в</p>	<p><b>Знает:</b> отлично знает методы оценки кадрового потенциала, интеллектуально го капитала персонала и организации в целом</p> <p><b>Умеет:</b> отлично умеет применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>нестандартных ситуациях</i>	организации в целом	целом <b>Владеет:</b> хорошо владеет навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом	<b>Владеет:</b> отлично владеет навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
ПК – 5/ завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<b>Знает:</b> виды, формы обучения и направления развития персонала; <b>Умеет:</b> формулировать общие цели, задачи обучения и развития персонала; <b>Владеет:</b> частично владеет технологиями управления развитием персонала.	<b>Знает:</b> виды, формы обучения и направления развития персонала; преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его <b>Умеет:</b> формулировать цели, задачи обучения и развития персонала; разрабатывать показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение; <b>Владеет:</b> хорошо владеет технологиями управления развитием персонала.	<b>Знает:</b> виды, формы обучения и направления развития персонала; преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его; современные проблемы управления персоналом. <b>Умеет:</b> формулировать цели, задачи обучения и развития персонала; разрабатывать показатели и методы оценки эффективности затрат на обучение; оформлять весь пакет документов для регламентации процесса обучения и развития персонала;

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				разрабатывать программу обучения персонала; <b>Владеет:</b> отлично владеет технологиями управления развитием персонала.
ПК – 6/ завершающий	1 Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД 2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков 3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<b>Знает:</b> частично знает содержание анализа и особенности разрабатывать и внедрять оценку персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Умеет:</b> частично умеет разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Владеет:</b> частично владеет методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации	<b>Знает:</b> хорошо знает содержание анализа и особенности разрабатывать и внедрять оценку персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Умеет:</b> хорошо умеет разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Владеет:</b> хорошо владеет методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации	<b>Знает:</b> отлично знает содержание анализа и особенности разрабатывать и внедрять оценку персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Умеет:</b> отлично умеет разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации <b>Владеет:</b> отлично владеет методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическим и планами организации

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК – 7/ завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартн ых ситуациях	<b>Знает:</b> частично знает сущность основных мотивационных технологий <b>Умеет:</b> частично умеет разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда; <b>Владеет:</b> частично владеет методами построения систем мотивации и стимулирования труда	<b>Знает:</b> хорошо знает сущность основных мотивационных технологий <b>Умеет:</b> хорошо умеет разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда; <b>Владеет:</b> хорошо владеет методами построения систем мотивации и стимулирования труда	<b>Знает:</b> отлично знает сущность основных мотивационных технологий <b>Умеет:</b> отлично умеет разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда; <b>Владеет:</b> отлично владеет методами построения систем мотивации и стимулирования труда.
ПК – 15/ завершающий		<b>Знает:</b> частично знает методы оценки результативности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и анализа конкурентоспособност и персонала <b>Умеет:</b> частично умеет применять на практики методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,	<b>Знает:</b> хорошо знает методы оценки результативности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и анализа конкурентоспосо бности персонала <b>Умеет:</b> хорошо умеет применять на практики методы оценки эффективности системы	<b>Знает:</b> отлично знает методы оценки результативности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и анализа конкурентоспосо бности персонала <b>Умеет:</b> отлично умеет применять на практики методы оценки эффективности системы

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>конкурентоспособности и оценки политики оплаты труда в организации</p> <p><b>Владеет:</b> частично владеет навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и конкурентоспособности персонала</p>	<p>мотивации и стимулирования, конкурентоспособности и оценки политики оплаты труда в организации</p> <p><b>Владеет:</b> хорошо владеет навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и конкурентоспособности персонала</p>	<p>мотивации и стимулирования, конкурентоспособности и оценки политики оплаты труда в организации</p> <p><b>Владеет:</b> отлично владеет навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оплаты труда и конкурентоспособности персонала</p>



**7.3 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**

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы оценки эффективности труда персонала	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	1-6	Согласно табл.7.2
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	7 14	Согласно табл.7.2
				Тест	2	
				Реферат	по теме 2	
3	Методы и последовательность проведения анализа трудовых показателей	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	15-23	Согласно табл.7.2
				Тест	3	
				Реферат	по теме 3	
				Кейсы (задачи)	по теме 3	
4	Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	18-20	Согласно табл.7.2
				Тест	4 по теме 4	
				Кейсы (задачи)	по теме 4	

5	Анализ производительности и труда	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 4 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	24-60	Согласно табл.7.2
				Тест	по теме 5	
				Кейсы (задачи)	по теме 5	
6	Оценка эффективности труда персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	ОПК - 4 ПК – 2 ПК – 5 ПК – 6 ПК – 7 ПК – 15	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	60- 80	Согласно табл.7.2
				Реферат	по теме 6	

### Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

#### Вопросы для собеседования , коллоквиумов

1. Предмет, задачи, место и значение дисциплины в формировании профессиональных компетенций.
2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами профессионального цикла.
3. Основные понятия и термины дисциплины.
4. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала
5. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.
6. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.
7. Методы и приемы анализа трудовых показателей.

8. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение.
9. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов.
10. Основные этапы проведения анализа.
11. Виды и направления анализа трудовых показателей.
12. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных).
13. Методы и приемы текущей деловой оценки персонала.
14. Аттестация персонала.
15. Оценка результативности деятельности персонала организации.
16. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации.
17. Оценка сложности выполняемых работ.
18. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации.
19. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.
20. Необходимость и значение анализа производительности труда.
21. Производительность и конкурентоспособность. Цель и основные направления анализа.
22. Анализ уровня и динамики производительности.
23. Оценка влияния показателей производительности (выработка, трудоемкость) на основные финансово-экономические показатели.
24. Оценка факторов и резервов роста производительности труда индексным и корреляционно-регрессионным методами.
25. Оценка влияния внешних факторов на производительность труда.
26. Анализ выработки и оценка степени использования рабочего времени.
27. Оценка влияния состава, структуры, текучести персонала на показатели производительности труда.
28. Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.
29. Структура расходов на рабочую силу и их характеристика.
30. Виды расходов, связанных с кадровым обеспечением деятельности
31. предприятия.
32. Расходы на подбор, обучение, повышение квалификации персонала.
33. Расходы предприятия на оплату труда.

34. Социальные расходы предприятия.
35. Расходы предприятия в связи с увольнением работников.
36. Уровень оценки затрат и их целевое назначение.
37. Источники финансирования и характер затрат. Время их возмещения и целесообразность сокращения.
38. Структура затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты.
39. Расходы на участие работников в прибылях и капитале.
40. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
41. Затраты на персонал из прибыли предприятия.
42. Затраты на профессиональное обучение работников.
43. Прямые и косвенные расходы на обучение.
44. Расходы на содержание социальной инфраструктуры.
45. Принципы формирования доходов в рыночной экономике: по собственности и по трудовому потенциалу.
46. Виды и структура доходов работника.
47. Основные компоненты доходов работника.
48. Факторы, определяющие структуру дохода работника.
49. Показатели удельного веса оплаты труда по тарифной системе в структуре заработной платы.
50. Удельный вес дополнительной заработной платы, в том числе выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки, доплаты).
51. Состав и характеристика основных элементов фонда оплаты труда.
52. Сравнительная характеристика различных методов расчета фондов оплаты труда.
53. Понятие, состав и причины введения компенсационного пакета.
54. Применение компенсационного пакета на разных этапах развития компании.
55. Компании.
56. Факторы, влияющие на быстроту окупаемости: рациональность использования трудового потенциала, срок работы человека в организации.
57. Методологические особенности проведения анализа окупаемости вложенных средств.
58. Понятие бюджетирования и его основные этапы.
59. Бизнес-план кадровой службы и основные форматы кадрового планирования.
60. Подразделения предприятия и их функции, связанные с управлением затратами на персонал.
61. Издержки на рабочую силу и производительность труда.
62. Премияльная система: состав, основные принципы разработки.
63. Доплаты и надбавки, их доля в фонде заработной платы.
64. Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу.
65. Основные признаки классификации затрат на рабочую силу.

66. Специфика организации учета затрат на рабочую силу в современных условиях.
67. Направления анализа окупаемости расходов на рабочую силу.
68. Алгоритм планирования затрат на персонал.
69. Методы снижения расходов на рабочую силу.
70. Основные показатели результативности деятельности организации.
71. Показатели результатов труда различных категорий персонала.
72. Методы, используемые для оценки результатов труда работников.
73. Система трудовых показателей и виды их анализа.
74. Методика анализа фонда оплаты труда и социальных выплат.
75. Планирование роста производительности труда.
76. Сбалансированная система показателей.
77. Принципы KPI. Модель стратегических карт.
78. Электронный центр оценки персонала. Принципы построения электронной оценки персонала.
79. Варианты построения электронного центра оценки персонала.
80. Основные принципы и процедура планирования численности персонала.
81. Функциональный и стоимостной анализ (ФСА) при управлении эффективностью деятельности персонала.
82. Сущность, этапы и содержание ФСА.
83. Понятие коммерческой, бюджетной и народнохозяйственной эффективности.
84. Непроизводственные факторы повышения экономической эффективности в совершенствовании системы управления персоналом.
85. Производственные факторы повышения экономической эффективности системы управления персоналом.
86. Сущность социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.
87. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.

#### Примерный перечень тем рефератов и докладов

24. Социально-экономическая характеристика системы управления персоналом.
25. Подходы к оценке эффективности управления персоналом.
26. Влияния трудового фактора на конечные результаты деятельности организации
27. производства.
28. Эффективность управления персоналом в зависимости от методов и форм работы с ним.

30. Сущность и компоненты экономической и социальной эффективности управления персоналом. Система показателей экономической эффективности управления
31. персоналом.
32. Резервы роста производства продукции за счет улучшения использования трудовых ресурсов.
33. Формы и методы рационального использования персонала.
34. Эффективность управленческого труда.
35. Критерии эффективности управленческого труда.
36. Организация управленческого труда и оценка его эффективности на примере АО...
37. Повышение производительности и эффективности управленческого труда.
38. Организация управленческого труда на предприятии.
39. Тенденции, факторы и совершенствование управленческого труда.
40. Оценка эффективности управленческих решений.
41. Экономическая оценка трудового потенциала организации
42. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала
43. Управление расходами на персонал
44. Аудит и контроллинг персонала.
45. Управление кадровыми рисками
46. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом
24. Оценка социальной эффективности труда.
25. Социально – экономические факторы эффективности труда.

### **Структура реферата:**

1. Введение (описание постановки цели и задач реферата, общая характеристика разработанности темы, обоснование включения в реферат конкретных источников)
  2. Обзор литературы (основное содержание исследований по данной проблеме)
  3. Заключение (сферы применения описываемых подходов; проблемы, существующие в данной области исследований)
- Примерный объем реферата – 10-15 страниц.

### **Примерный вариант кейса (задачи)**

Тема: «Организация проведения аттестации»

#### **Цель:**

1. Научить студентов оценивать эффективность труда руководителей и специалистов управления в ходе аттестации.
2. Оценка стабильности коллектива подразделения организации в целях аттестации его руководителя.

Время: 4 часа.

### Описание ситуации

Менеджер по персоналу П.П. Петров за истекший период выполнял два вида работ. Работа № 1 выполнялась 20 дней ( $D_1$ ), а работа № 2 – 30 дней ( $D_2$ ). При оценке выполнения работ выявлено, что средний балл выполнения работы № 1 составил 4 ( $B_{cp1}$ ), а работы № 2 – 3 ( $B_{cp2}$ ).

Аттестационная комиссия проводила оценку выполненных работ по трем показателям, используя следующие шкалы.

Критерий оценки	Оценка в баллах
Степень сложности труда <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Выполненная работа по сложности:</li> <li>✓ существенно превышает должностную инструкцию</li> <li>✓ несколько превышает должностную инструкцию</li> <li>✓ соответствует должностной инструкции</li> <li>✓ несколько ниже, чем требуется в должностной инструкции</li> <li>✓ существенно ниже, чем требуется в должностной инструкции</li> </ul>	5 4 3 2 1
Степень напряженности труда <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Большую часть времени работник дополнительно выполнял обязанности временно отсутствующего сотрудника</li> <li>✓ Некоторую часть времени работник дополнительно выполнял обязанности временно отсутствующего сотрудника</li> <li>✓ Все возложенные обязанности были выполнены работником в полном объеме</li> <li>✓ Работнику оказывалась помощь в выполнении закрепленной за ним работы</li> <li>✓ Значительная часть закрепленной за специалистом работы выполнялась его сотрудниками</li> </ul>	5 4 3 2 1
Степень качества труда Работа выполнена: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ на высоком уровне</li> <li>✓ на хорошем уровне</li> <li>✓ удовлетворительно</li> <li>✓ ниже среднего уровня</li> <li>✓ неудовлетворительно</li> </ul>	5 4 3 2 1

### Постановка задачи

Определить коэффициент эффективности труда ( $K_{эфф}$ ) менеджера по персоналу П.П. Петрова.

### Примерный вариант тестового задания

**1. К основным подходам оценки эффективности управления персоналом относятся:**

- а) Окупаемость затрат на рабочую силу
- б) Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат
- в) Достижение конечного результата деятельности предприятия с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива
- г) Все ответы верны

**2. В качестве критериев эффективности могут выступать:**

- а) Срок окупаемости затрат
- б) Максимизация прибыли и минимизация текущих расходов

в) Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу

г) Все ответы верны

**3. Проблема окупаемости затрат на рабочую силу рассматривается с позиций:**

а) Государства

б) Предприятия

в) Рабочего

г) Верными являются ответы “а” и “б”

**4. Скорость окупаемости затрат на рабочую силу зависит от:**

а) Налоговой системы страны

б) Рационального использования трудового потенциала предприятия

в) Срока работы человека на данном предприятии

г) Верны ответы “б” и “в”

**5. Оценка результативности работы кадровой службы предприятия учитывается при использовании подхода, относительно:**

а) Достижение конечного результата деятельности предприятия

б) Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат

в) Эффективности процесса управления

г) Окупаемости затрат на рабочую силу

**6. Под достижением целей управления персоналом при минимуме затрат подразумевается:**

а) Минимизация расходов должна использоваться в отношении каждого из направлений кадровой работы

б) Сокращение расходов на заработную плату и другие выплаты на предприятии

в) Наем малоквалифицированной рабочей силы

г) Все ответы верны

**7. Планирование на предприятии в сфере управления персоналом представляет собой:**

а) Программу определения оптимальной организационной структуры предприятия

б) Систему правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия

в) Систему решений, на основании которых можно будет разработать программу развития персонала во взаимодействии со стратегией предприятия

г) Привлечения дополнительного персонала или сокращения существующей численности персонала через рост или спад производства

**8. Функциями планирования в сфере управления персоналом являются:**

а) Обеспечение наличия необходимого персонала



б) Обеспечение соответствующего качества персонала, поддержание необходимого квалификационного уровня

в) Обеспечение активного мотивированного участия в деятельности предприятия

г) Все ответы верны

**9. Оперативное планирование в сфере управления персоналом по характеру бывает:**

а) Коллективным

б) Индивидуальным

в) Выборочным

г) Верны ответы “а” и “б”.

**10. Стратегическое планирование в сфере управления персоналом рассматривает:**

а) Персонал, как самостоятельный стратегический фактор, что подвержен влиянию изменений ценностных ориентаций в обществе, развития рынка труда и др

б) Систему качественного обеспечения предприятия персоналом

в) Система количественного обеспечения предприятия персоналом

г) Все ответы не верны

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

#### Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета: Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»; - методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы. Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме.	5	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
		Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.		теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №5	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №6	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	5	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	12	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	18	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны правильные ответы на все вопросы теста и решена задача
Итого	24		100	

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

3. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 288 с. - ISBN 978-5-394-02375-0: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

4. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0035 63-5 : 177.50 р. (30 экз )

### **8.2. Дополнительная учебная литература**

9. Адаптация начинающего руководителя [Электронный ресурс]: учебный видеокейс / автор сценария М. О. Олехнович. - Редакция II, дораб. и улучш. - СПб.: Решение: учебное видео, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); + Записка для преподавателя (32) с. - (Управление человеческими ресурсами). - Систем. требования: MicrosoftWindows 98/NT/ME/2000/XP, MicrosoftDirectX ; процессор Pentium III с тактовой частотой не менее 600MHz ; объем оперативной памяти не менее 128 Мб ; видеокарта с памятью не менее 16Мб ; звуковая карта. - Загл. с контейнера. - Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 19x14 см. - 4850.00 р. (1 экз)

10. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика [Электронный ресурс] : электронный учебник / В. Р. Веснин. - Москва: КноРус, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) с. - Загл. с контейнера. - Систем. требования: ПК 500 или выше; Windows2000/XP ; оперативная память 64 Мб и более ; видеокарта с 8 Мб ; CD-привод 4x ; мышь ; звуковая карта. - Загл. с обложки. - Диск помещен в контейнер 19x14. - ISBN 978-5-406-004 86-9 : 300.00 р. (2 экз).

11. Ковалев, Сергей Викторович. Управление качеством работы персонала [Текст]: учебно-практическое пособие / С. В. Ковалев. - М.: Альфа-Пресс, 2009. - 384 с. - ISBN 978-5-94280-3 67-4: 107.80 р. (15 экз)

12. Маслова, В. М. Управление персоналом предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. М. Маслова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 223 с. - ISBN 5-238-01104-0: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

13. Мельник, Маргарита Викторовна. Комплексный экономический анализ [Текст]: учебное пособие / М. В. Мельник, А. И. Кривцов, О. В. Горлова. - Москва: Форум: ИНФРА-М, 2014. - 367 с.: табл. - Библиогр.: с. 362-363 (24 назв.). - 500 экз. - ISBN 978-5-91134-822-9 (ФОРУМ) (в пер.). - ISBN 978-5-16-009267-6 (ИНФРА-М): 277.00 р. (70 экз )

14. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - ISBN 5-238-00290-4: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

15. Управление персоналом организации. Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0019 73-4: 383.20 р. (40 экз)

16. Шлендер, П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / П. Э. Шлендер, В. Д. Лукашевич, В. Д. Мостова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - ISBN 5-238-00909-7: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

### 8.3 Перечень методических указаний

88. Управление эффективностью труда персонала [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т. А. Беляева. - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 20 с.

89. Управление эффективностью труда персонала [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т. А. Беляева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 25 с.

### 8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Управление персоналом
- Экономист
- Трудовое право
- Российский экономический журнал
- Эксперт

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/library>

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>

[www.i-u.ru](http://www.i-u.ru) (Электронная библиотека Интернет - Университета).

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) (Федеральная служба государственной статистики).

<http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».

<http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»

<http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»

<http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-

менеджеров.

<http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

## 11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

[LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/](http://ru.libreoffice.org/download/) - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

Windows 7 Договор ИТ000012385

## 12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)          мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/          проектор inFocusIN24+</p>
<p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Электронный зал (1 этаж):          Комплект мебели (столы, стулья)          Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) -10 шт.          ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/ FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ - 1 шт.          ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/ CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15'- 1 шт.</p>

## 13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию

остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитав задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).



