Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотни Галина Ивановна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 16.10.2023 23:41:58
Уникальный программный ключ:
476db7d4acccb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
_____ / Г.И. Заболотни
"_____" _____ 20____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.02.01 «Оценка эффективности труда персонала»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очно-Заочная
Год начала подготовки	2023
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	72 / 2
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

Самара 2023

Б1.В.ДВ.02.01 «Оценка эффективности труда персонала»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат экономических наук, доцент (должность, степень, ученое звание)	Е.А Подолян (ФИО)
Заведующий кафедрой	А.А. Малафеев, кандидат экономических наук, доцент (ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета факультета / института (или учебно-методической комиссии)	(ФИО, степень, ученое звание)
Руководитель образовательной программы	Е.А. Подолян, кандидат экономических наук, доцент (ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 5
4.1 Содержание лекционных занятий 5
4.2 Содержание лабораторных занятий 8
4.3 Содержание практических занятий 8
4.4. Содержание самостоятельной работы 11
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) 11
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения 12
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем 12
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) 12
9. Методические материалы 12
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) 14

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.3 3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Владеть навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения
			Знать методы оценки результатов труда персонал
			Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
		ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
			Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
			Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-5	Финансовое планирование и бюджетирование	Технологии и организация оценки персонала	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

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

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	24	24
Лекции	8	8
Практические занятия	16	16
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	48	48
составление конспектов	48	48
Итого: час	72	72
Итого: з.е.	2	2

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

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	8	0	16	48	72
	Итого	8	0	16	48	72

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	**Содержание лекции** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
4 семестр				
1	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 1. Характеристики трудовой деятельности персонала в организации Тема 2. Эффективность организации трудовой деятельности и ее показатели. Тема 3. Эффективность управления персоналом как важнейшая составляющая оценки.	Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом в организации. Методы исследования труда в организации. Разработка мер по повышению эффективности труда в организации. Современные методы оценки кадрового потенциала организации. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать показатели и критерии Оценка эффективности трудовой деятельности в организации Метод расчета показателей и критериев оценки эффективности работы с персоналом в организации Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Определение целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	2
2	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 4. Трудовые показатели. Тема 5. Трудовой потенциал. организации в системе экономических ресурсов. Тема 6. Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей. Тема 7. Анализ состояния нормирования труда.	Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации. 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). Роль и место нормирования труда в функциональной структуре кадрового менеджмента. Цель, основные направления и этапы проведения анализа. Оценка качества трудовых норм. Оценка эффективности организации работы по нормированию труда. Мероприятия по совершенствованию нормирования труда и обоснование их социально-экономической эффективности.	2

3	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 8. Анализ и оценка уровня организации труда. Тема 9. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала. Тема 10. Анализ социально-психологических условий труда. Тема 11. Оценка ресурсов, целей, будущих потребностей в кадрах.	Цель, задачи и значение организации труда в организации. Оценка использования рабочего времени. Анализ и оценка условий труда на основе частных показателей и интегрального балльного метода. Методики оценки уровня организации труда. Сущность и преимущества использования метода совокупного потенциального фонда рабочего времени. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и оценка их социально-экономической эффективности. 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. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда. Удовлетворенность трудом. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характер межличностных отношений. Социометрия. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями Оценка эффективности системы стимулирования труда. Оценка результативности набора персонала. Анализ форм и эффективности системы обучения и переобучения персонала. Анализ затрат на содержание персонала (постоянных, переменных, прямых, косвенных). Оценка уровня социальной напряженности в организации. Диагностика организационной культуры. Аудит организационной структуры. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала.	2

4	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 12. Анализ производительности труда. Тема 13. Анализ эффективности системы оплаты труда.	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. 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. Анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления. Оценка абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда оплаты труда и потребления. Оценка факторов, определяющих изменение фонда оплаты труда и потребления. Анализ структуры, динамики средней заработной платы. Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, оценка его влияния на себестоимость продукции и рентабельность производства. Анализ организации оплаты труда. Качество норм и их влияние на организацию оплаты труда. Оценка обоснованности тарифной системы. Анализ системы доплат и выплат: стимулирующих, льготно-компенсационных. Оценка обоснованности премиальных систем. Экспресс-диагностика эффективности систем оплаты труда в организации. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда и оценка их социально-экономической эффективности.	2
			Итого за семестр:	**8**
			Итого:	**8**

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	**Содержание практического занятия** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
4 семестр				
1	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 1. Характеристики трудовой деятельности персонала в организации. Тема 2. Эффективность организации трудовой деятельности и ее показатели.	Методы исследования труда в организации. Современные методы оценки кадрового потенциала организации Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам). Оценка эффективности трудовой деятельности в организации Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
2	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 3. Эффективность управления персоналом как важнейшая составляющая оценки.	Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом в организации. Определение целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
3	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 4. Трудовые показатели. Тема 5. Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов.	Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала. Практическое задание. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации. Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
4	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 6. Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей. Тема 7. Анализ состояния нормирования труда.	Методы и приемы анализа трудовых показателей. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение. Виды и направления анализа трудовых показателей. Практическое задание. Роль и место нормирования труда в функциональной структуре кадрового менеджмента. Мероприятия по совершенствованию нормирования труда и обоснование их социально-экономической эффективности. Практическое задание	2
5	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 8. Анализ и оценка уровня организации труда.	Цель, задачи и значение организации труда в организации. Оценка использования рабочего времени. Анализ и оценка условий труда. Сущность и преимущества использования метода совокупного потенциального фонда рабочего времени. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и оценка их социально-экономической эффективности. Практическое задание.	2

6	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 9. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала. Тема 10. Анализ социально-психологических условий труда	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. Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам). Оценка сложности выполняемых работ. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации. Практическое задание. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда. Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам). Удовлетворенность трудом. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характер межличностных отношений. Практическое задание.	2
7	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 11. Оценка ресурсов, целей, будущих потребностей в кадрах. Тема 12. Анализ производительности труда.	Оценка эффективности системы стимулирования труда. Оценка результативности набора персонала. Анализ форм и эффективности системы обучения и переобучения персонала. Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам) Оценка уровня социальной напряженности в организации. Диагностика организационной культуры Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам) Необходимость и значение анализа производительности труда. Производительность и конкурентоспособность. Цель и основные направления анализа. Анализ уровня и динамики производительности. Практическое задание Анализ выработки и оценка степени использования рабочего времени. Оценка влияния состава, структуры, текучести персонала на показатели производительности труда. Практическое задание	2
8	Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	Тема 13. Анализ эффективности системы оплаты труда	Анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления. Оценка абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда оплаты труда и потребления. Оценка факторов, определяющих изменение фонда оплаты труда и потребления. Практическое задание Анализ организации оплаты труда. Качество норм и их влияние на организацию оплаты труда. Оценка обоснованности тарифной системы. Анализ системы доплат и выплат: стимулирующих, льготно-компенсационных. Оценка обоснованности премиальных систем. Практическое задание	2
			Итого за семестр:	**16**
			Итого:	**16**

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
4 семестр			
Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ	составление конспектов	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.	48
		Итого за семестр:	**48**
		Итого:	**48**

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Оценка персонала; Евразийский открытый институт, 2011.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||11053	Электронный ресурс
2	Система оценки персонала в организации; Прометей, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||94528	Электронный ресурс
3	Совершенствование системы оценки персонала промышленного предприятия; Ай Пи Ар Медиа, 2020.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||101274	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	10 критериев оценки персонала; Ай Пи Эр Медиа, 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||79759	Электронный ресурс
5	Нестандартные методы оценки персонала; Ай Пи Эр Медиа, 2010.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||848	Электронный ресурс
6	Социально-психологическая оценка персонала; **ЮНИТИ-ДАНА**, **2017**.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||81561	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной

информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное
4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Административно-управленческий портал	3. www.aup.ru/marketing	Ресурсы открытого доступа
2	Консультант плюс	http://www.consultant.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещение оснащено набором демонстрационного оборудования: экран, проектор, переносной ноутбук с выходом в сеть Интернет и специализированной мебелью.

Практические занятия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий). Помещение оснащено специализированной мебелью.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы. Помещение оснащено специализированной мебелью.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их

адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.ДВ.02.01 «Оценка эффективности труда персонала»

Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.ДВ.02.01 «Оценка эффективности труда персонала»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очно-Заочная
Год начала подготовки	2023
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	72 / 2
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.3 3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Владеть навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения
			Знать методы оценки результатов труда персонал
			Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
		ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
			Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
			Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Показатели оценки трудовой деятельности персонала в организации и их анализ				
ПК-5.3 З Способен определять экономическую эффективность труда персонала	**Владеть** навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения	практические задания	Да	Нет
	Знать методы оценки результатов труда персонал	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету	Нет	Да
	Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	практические задания	Да	Нет
ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	**Уметь** собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	практические задания	Да	Нет
	Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету	Нет	Да
	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	практические задания	Да	Нет

ШАБЛОН ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Дисциплина: «Оценка эффективности труда персонала»

Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций, для оценки сформированности которых используется данные ФОС

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала
	ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ на задание
1.	Оценка эффективности труда персонала - это процесс: a) определения суммы зарплат сотрудников b) анализа результатов работы сотрудников c) выявления лучших сотрудников d) контроля рабочего времени сотрудников	b) анализа результатов работы сотрудников
2.	Что включает в себя оценка эффективности труда персонала? a) оценку качества работы сотрудников b) оценку достижения поставленных целей c) оценку профессиональных навыков сотрудников d) все вышеперечисленное	d) все вышеперечисленное
3.	Что такое KPI? a) критерий производительности индивидуального сотрудника b) ключевой показатель эффективности c) анализ результатов работы коллектива d) нормативы рабочего времени	b) ключевой показатель эффективности
4.	Какие факторы могут влиять на эффективность труда персонала? a) оплата труда b) мотивация сотрудников c) условия работы d) все вышеперечисленное	d) все вышеперечисленное
5.	Что такое справедливая заработная плата? a) зарплата, соответствующая трудовым обязанностям и результатам работы b) минимальная заработная плата c) заработная плата, устанавливаемая работодателем d) заработная плата, устанавливаемая в соответствии с рыночными ставками	a) зарплата, соответствующая трудовым обязанностям и результатам работы
6.	Какие методы оценки эффективности труда персонала используются? a) методы 360 градусов b) методы самооценки c) методы оценки руководителями d) все вышеперечисленное	d) все вышеперечисленное
7.	Какие типичные проблемы возникают при оценке эффективности труда персонала?	d) все вышеперечисленное

	a) неправильный выбор метода оценки b) субъективность оценки c) недостаточное участие руководителей в оценке d) все вышеперечисленное	
8.	Что такое бонусная система мотивации? a) система дополнительных выплат за достижение целей b) система штрафов за невыполнение задач c) система повышения зарплаты в зависимости от стажа работы d) система оплаты единоразовых премий	a) система дополнительных выплат за достижение целей
9.	Что такое личный план развития сотрудника? a) план на повышение должности b) план рабочего дня c) план на развитие профессиональных навыков d) план отпусков и отгулов	c) план на развитие профессиональных навыков
10.	Какую роль играет эффективность труда персонала в достижении целей организации? a) влияющую на успех организации b) не имеющую значения c) не связанную с успехом организации d) зависящую только от руководителя	a) влияющую на успех организации
11.	Что такое мотивация сотрудников? a) процесс, который стимулирует сотрудников к достижению поставленных целей b) обязаловка со стороны руководства c) награда за выполнение работы d) обязанность сотрудника	a) процесс, который стимулирует сотрудников к достижению поставленных целей
12.	Что такое обратная связь в оценке эффективности труда персонала? a) систематическая проверка знаний сотрудника b) информация о результате работы сотрудника, предоставляемая руководителем c) контроль рабочего времени сотрудника d) оценка эффективности работы команды	b) информация о результате работы сотрудника, предоставляемая руководителем
13.	Какие преимущества имеет мотивация сотрудников? a) повышение производительности труда b) улучшение качества работы c) увеличение удовлетворенности сотрудников d) все вышеперечисленное	d) все вышеперечисленное
14.	Что такое командообразование? a) процесс формирования коллектива сотрудников b) процесс проверки навыков работы в команде c) процесс оценки эффективности команды d) процесс разделения задач в команде	a) процесс формирования коллектива сотрудников
15.	Какую роль играют цели в оценке эффективности труда персонала? a) являются основой для оценки результативности работы сотрудников b) не имеют значения в оценке труда c) устанавливаются только руководителем d) не влияют на эффективность работы сотрудников	a) являются основой для оценки результативности работы сотрудников
16.	Что такое оценка эффективности труда персонала?	Оценка эффективности труда персонала - это процесс измерения и оценки работы сотрудников по критериям результативности и достижению поставленных целей.
17.	Какие основные методы оценки эффективности труда	Существуют различные

	персонала существуют?	методы оценки эффективности труда персонала, такие как методы самооценки сотрудников, методы косвенной оценки (наблюдение, анализ деятельности), методы анкетирования и интервьюирования.
18.	Какие критерии можно использовать для оценки эффективности труда персонала?	Критерии оценки эффективности труда персонала могут включать выполнение поставленных задач, достижение целей, качество и результаты работы, соблюдение сроков выполнения задач, эффективное использование ресурсов, соблюдение профессиональной этики и т.д.
19.	Какие проблемы могут возникать при оценке эффективности труда персонала?	Проблемы при оценке эффективности труда персонала могут включать субъективное восприятие, недостаточную объективность, недостаточное понимание критериев оценки, различия в оценке от разных руководителей и т.д.
20.	Какие методы самооценки можно использовать при оценке эффективности труда персонала?	Методы самооценки при оценке эффективности труда персонала могут включать анкеты, опросники, самоанализ и задания для самопроверки.
21.	Что такое 360-градусная оценка труда персонала?	360-градусная оценка труда персонала - это метод, при котором оценка производится не только руководителем, но и другими коллегами, подчиненными и сотрудниками на одном уровне, чтобы получить максимально объективную картину работы сотрудника.
22.	Какие преимущества имеет 360-градусная оценка труда персонала?	Преимущества 360-градусной оценки труда персонала включают повышение объективности оценки, улучшение коммуникации и взаимодействия в коллективе, а также

		повышение осознанности сотрудников о своих сильных и слабых сторонах.
23.	Какие риски могут быть связаны с 360-градусной оценкой труда персонала?	Рисками 360-градусной оценки труда персонала могут быть субъективность оценок, возможность манипуляции результатами, высокая нагрузка на сотрудников из-за большого количества оценивающих и сложность интерпретации результатов.
24.	Какие инструменты можно использовать для оценки эффективности труда персонала?	Инструменты для оценки эффективности труда персонала могут включать специализированные программы и системы учета и анализа показателей работы сотрудников, а также различные методики и шкалы оценки.
25.	Какие факторы могут влиять на эффективность труда персонала?	Факторы, влияющие на эффективность труда персонала, могут включать мотивацию, навыки и компетенции, рабочую среду, культуру организации, возможность развития и обучения, а также систему вознаграждений и многое другое.
26.	Каким образом можно улучшить эффективность труда персонала?	Улучшение эффективности труда персонала может быть достигнуто путем оптимизации рабочих процессов, развития навыков и компетенций сотрудников, повышения мотивации, улучшения коммуникации, создания благоприятной рабочей среды и т.д.
27.	Какими способами можно повысить мотивацию труда персонала?	Способы повышения мотивации труда персонала могут включать предоставление вознаграждения за достижение целей, проведение тренингов и обучения, создание развивающей рабочей среды, вовлечение сотрудников в процесс

		принятия решений, а также установление четких и реалистичных целей и ожиданий.
28.	Что такое современные системы оценки эффективности труда персонала?	Современные системы оценки эффективности труда персонала - это комплексные подходы, которые учитывают не только качество и результаты работы, но и индивидуальные особенности и потребности сотрудников, а также требования организации.
29.	Какую роль играют ключевые показатели эффективности в оценке труда персонала?	Ключевые показатели эффективности определяются на основе задач и целей организации и являются основой для оценки работы сотрудников. Они помогают определить, насколько успешно сотрудник выполняет свои обязанности и обеспечивает достижение поставленных целей.
30.	Какие методики оценки эффективности труда персонала используются в вашей организации?	В нашей организации для оценки эффективности труда персонала используется комбинированный подход, который включает 360-градусную оценку, методы наблюдения и анализа работы, а также самооценку сотрудников.
31.	Какая роль играют цели в оценке эффективности труда персонала?	Цели являются основой для оценки эффективности труда персонала, поскольку они определяют то, что от сотрудника ожидается, и позволяют измерять его успехи в достижении этих целей.
32.	Каким образом можно установить реалистичные цели для оценки труда персонала?	Установление реалистичных целей для оценки труда персонала требует анализа текущего состояния, определения потенциалов и возможностей сотрудника, а также обсуждения самих целей с ним. Цели должны быть достижимыми и связанными с общими

		целями организации
33.	Какая роль оценки эффективности труда персонала в процессе принятия решений о премировании?	Оценка эффективности труда персонала является основой для принятия решений о премировании сотрудников. По результатам оценки, сотрудники, достигшие высоких показателей, могут быть вознаграждены бонусами или повышением зарплаты.
34.	Что такое система вознаграждений и как она связана с оценкой эффективности труда персонала?	Система вознаграждений - это комплекс мер, принятых в организации для стимулирования и поощрения сотрудников за достижение высоких показателей. Она связана с оценкой эффективности труда персонала, поскольку результаты оценки могут повлиять на уровень вознаграждения сотрудника.
35.	Какие ограничения могут быть связаны с оценкой эффективности труда персонала?	Ограничения, связанные с оценкой эффективности труда персонала, могут включать субъективность оценки, возможность манипуляции результатами, ограниченное знание о коллегах, сложность интерпретации данных и др.
36.	Каким образом оценка эффективности труда персонала может быть использована для планирования карьерного развития сотрудников?	Оценка эффективности труда персонала может помочь определить сильные и слабые стороны сотрудников, их потенциал и области для развития. Эта информация может быть использована для планирования карьерного роста, определения областей обучения и требований для повышения в должности.
37.	Какие ситуации могут требовать частой оценки эффективности труда персонала?	Ситуации, требующие частой оценки эффективности труда персонала, могут включать начало работы сотрудника, периоды изменений в организации или роста производительности, а также ситуации, связанные с проблемами

		в работе и необходимостью экстренного вмешательства.
38.	Какие практические рекомендации можно дать руководителям для более эффективной оценки труда персонала?	Руководителям рекомендуется устанавливать ясные и конкретные цели, использовать объективные показатели и критерии оценки, проводить регулярные беседы и обратную связь, а также обеспечивать поддержку и развитие сотрудников.
39.	Как можно провести аудит эффективности труда персонала?	Аудит эффективности труда персонала может проводиться путем анализа данных о производительности, поставленных целях и их достижении, обзора системы вознаграждения и других аспектов работы сотрудников.
40.	Какие аспекты требуется учитывать при установке целей для оценки эффективности труда персонала?	При установке целей для оценки эффективности труда персонала следует учитывать их соответствие стратегии организации, конкретности, измеримости, достижимости, релевантности и временного характера.
41.	Какой подход лучше использовать при оценке эффективности труда персонала – количественный или качественный?	Подход к оценке эффективности труда персонала может варьироваться в зависимости от характеристик организации и ее целей. Оба подхода могут быть полезными и важными, и часто комбинируются для достижения наилучших результатов.
42.	Какие ключевые показатели эффективности труда персонала можно использовать при оценке?	Ключевые показатели эффективности труда персонала могут включать: уровень выполнения задач, качество работы, эффективность использования ресурсов, соблюдение сроков, стабильность результатов и др.
43.	Как оценить эффективность труда персонала при отсутствии количественных показателей?	При отсутствии количественных показателей можно

		использовать качественные методы оценки, такие как обзоры и интервью с клиентами, анкетирование сотрудников, оценку на основе компетенций и другие.
44.	Что такое балансовая оценка в оценке эффективности труда персонала?	Балансовая оценка - это метод оценки эффективности труда персонала, при котором учитывается не только достижение показателей, но и другие факторы, такие как работа в команде, лидерство, культура организации и т. д.
45.	Какие меры можно принять на основе результатов оценки эффективности труда персонала?	На основе результатов оценки эффективности труда персонала можно принять такие меры, как обучение и развитие сотрудников, улучшение систем вознаграждения и мотивации, реорганизация рабочих процессов и другие.
46.	Какие являются основные этапы процесса оценки эффективности труда персонала?	Основные этапы процесса оценки эффективности труда персонала включают установку целей и ожиданий, сбор данных и информации, анализ и интерпретацию результатов, обратную связь и разработку плана действий.
47.	Как оценить эффективность труда персонала в случае работы удаленно или в режиме гибкого рабочего места?	При оценке эффективности труда персонала, работающего удаленно или в режиме гибкого рабочего места, можно использовать методы, такие как мониторинг выполненной работы, оценка результатов, обратная связь и другие.
48.	Как повысить эффективность процесса оценки эффективности труда персонала?	Для повышения эффективности процесса оценки труда персонала можно использовать автоматизацию процесса, обучение руководителей, улучшение коммуникации, четкое определение целей и ожиданий и другие методы.
49.	Какие принципы следует придерживаться при оценке	При оценке

	эффективности труда персонала?	эффективности труда персонала следует придерживаться принципов объективности, справедливости, прозрачности, конструктивности, непрерывности и других.
50.	Что такое эффективность и производительность в контексте оценки эффективности труда персонала?	Эффективность - это степень достижения целей и ожиданий, а производительность - это количество и качество работы, выполненной сотрудниками.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

Критерии оценки тестовых заданий

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно–программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить	51-100

	теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
«Не зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50