Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотни Галина Ивановна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 27.09.2023 20:06:18
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.1.01.15 «Экономика управления персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2021
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.	180 / 5
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Самара 2021

Б1.В.1.01.15 «Экономика управления персоналом»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.03.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 955 от 12.08.2020 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	А.А. Малафеев, 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 5
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 6
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 6
4.1 Содержание лекционных занятий 7
4.2 Содержание лабораторных занятий 9
4.3 Содержание практических занятий 9
4.4. Содержание самостоятельной работы 12
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) 14
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения 14
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем 15
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) 15
9. Методические материалы 15
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) 17

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-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Владеть навыком сбора исходных данных для проведения расчета нормативной численности работников организации на плановый (отчетный) период, оценки практические последствия управленческих решений
			Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности
			Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям
	ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала	ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета	Владеть навыком расчета нормативных (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал
			Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета
			Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей

	ПК-3 Способен применять действующую нормативно-правовую базу и типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	ПК-3.2 Способен применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	Владеть Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности
			Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации
			Уметь применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия

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-1	Кадровое делопроизводство; Организационная культура и организационное поведение; Организация производства; Основы безопасности труда; Разработка производственных управленческих решений; Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Управление персоналом организации; Финансовое право; Экономика и социология труда	Отбор и оценка персонала; Оценка и аттестация персонала; Пакеты прикладных программ; Профессиональные компьютерные программы на платформе 1С; Экономика и социология труда	Маркетинг персонала; Основы кадровой стратегии и кадрового планирования; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Управленческий учет и учет персонала

ПК-2	Кадровое делопроизводство; Организация производства; Основы безопасности труда; Разработка производственных управленческих решений; Регламентация, нормирование и оплата труда на предприятиях; Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Управленческий учет и учет персонала
ПК-3	Налоги и налогообложение; Экономика и социология труда; Экономика предприятия; Экономический анализ деятельности предприятия	Планирование и прогнозирование экономических процессов; Экономика и социология труда; Экономический анализ деятельности предприятия	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Управленческий учет и учет персонала

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	7 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	64	64
Лекции	32	32
Практические занятия	32	32
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	80	80
составление конспектов	80	80
Контроль	36	36
Итого: час	180	180
Итого: з.е.	5	5

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	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	32	0	32	80	144
	Контроль	0	0	0	0	36

	Итого	32	0	32	80	180

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	**Содержание лекции** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
7 семестр				
1	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 1 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ СИСТЕМ И ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом Формирование функций системы управления персоналом Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом Методы построения эффективных систем управления персоналом	2
2	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 2 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Сущность интеллектуального капитала и его структура Сущность человеческого капитала и его структура Оценка человеческого капитала Сущность и виды трудового потенциала организации Составляющие элементы трудового потенциала организации Оценка трудового потенциала организации	2
3	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 3 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Нормирование труда персонала организации Регламентация труда персонала организации Система трудовых показателей организации Анализ трудовых показателей организации	2
4	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 3 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации Планирование трудовых показателей организации	2
5	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 4 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации Структура затрат на персонал Явные и скрытые затраты на персонал Факторы формирования затрат на персонал Управление затратами на персонал в организации Понятие управления затратами на персонал	2

6	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 4 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	Управление затратами на оплату труда Управление затратами на обучение и развитие персонала Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом Пути оптимизации затрат на персонал	2
7	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 5 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Современные проблемы производительности труда в России Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста Сущность производительности труда Сущность эффективности труда Факторы и резервы повышения производительности труда Управление производительностью труда в организации Процесс управления производительностью труда Анализ управления производительностью труда	2
8	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 5 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективное труда Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда Практика повышения производительности труда Управление численностью персонала Управление рабочим временем Управление присутствием на работе Выявление организационных резервов	2
9	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 6 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА	Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом единстве функционального и стоимостного подходов Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала Подготовительные работы к проведению функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	2
10	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 6 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Определение путей совершенствования деятельности персонала Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала	2
11	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 7 АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом	2

12	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 7 АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом	2
13	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 8 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫХ РИСКОВ	Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом	2
14	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 8 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫХ РИСКОВ	Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации Управление текучестью персонала организации	2
15	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 9 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции	2
16	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 9 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	2
			Итого за семестр:	**32**
			Итого:	**32**

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
7 семестр				

1	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 1 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ СИСТЕМ И ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом Формирование функций системы управления персоналом Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом Методы построения эффективных систем управления персоналом	2
2	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 2 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Сущность интеллектуального капитала и его структура Сущность человеческого капитала и его структура Оценка человеческого капитала Сущность и виды трудового потенциала организации Составляющие элементы трудового потенциала организации Оценка трудового потенциала организации	2
3	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 3 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Нормирование труда персонала организации Регламентация труда персонала организации Система трудовых показателей организации Анализ трудовых показателей организации	2
4	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 3 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации Планирование трудовых показателей организации	2
5	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 4 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации Структура затрат на персонал Явные и скрытые затраты на персонал Факторы формирования затрат на персонал Управление затратами на персонал в организации Понятие управления затратами на персонал	2
6	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 4 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	Управление затратами на оплату труда Управление затратами на обучение и развитие персонала Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом Пути оптимизации затрат на персонал	2

7	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 5 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Современные проблемы производительности труда в России Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста Сущность производительности труда Сущность эффективности труда Факторы и резервы повышения производительности труда Управление производительностью труда в организации Процесс управления производительностью труда Анализ управления производительностью труда	2
8	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 5 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективное труда Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда Практика повышения производительности труда Управление численностью персонала Управление рабочим временем Управление присутствием на работе Выявление организационных резервов	2
9	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 6 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА	Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом единстве функционального и стоимостного подходов Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала Подготовительные работы к проведению функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	2
10	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 6 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Определение путей совершенствования деятельности персонала Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала	2
11	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 7 АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом	2
12	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 7 АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом	2

13	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 8 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫХ РИСКОВ	Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом	2
14	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 8 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫХ РИСКОВ	Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации Управление текучестью персонала организации	2
15	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 9 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции	2
16	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 9 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	2
			Итого за семестр:	**32**
			Итого:	**32**

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
7 семестр			

Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	составление конспектов	Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Сущность интеллектуального капитала и его структура Сущность человеческого капитала и его структура Оценка человеческого капитала Сущность и виды трудового потенциала организации Составляющие элементы трудового потенциала организации Оценка трудового потенциала организации Нормирование труда персонала организации Регламентация труда персонала организации Система трудовых показателей организации Анализ трудовых показателей организации Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации Планирование трудовых показателей организации Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации Структура затрат на персонал Явные и скрытые затраты на персонал Факторы формирования затрат на персонал Управление затратами на персонал в организации Понятие управления затратами на персонал Управление затратами на оплату труда Управление затратами на обучение и развитие персонала Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом Пути оптимизации затрат на персонал Современные проблемы производительности труда в России Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста Сущность производительности труда Сущность эффективности труда Факторы и резервы повышения производительности труда Управление производительностью труда в организации Процесс управления производительностью труда Анализ управления производительностью труда Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективное труда Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда Практика повышения производительности труда Управление численностью персонала Управление рабочим временем Управление присутствием на работе Выявление организационных резервов Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом единстве функционального и стоимостного подходов Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала Подготовительные работы к проведению функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Определение путей совершенствования деятельности персонала Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала Сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации Управление текучестью персонала организации Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом Формирование функций системы управления персоналом Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом Методы построения эффективных систем управления персоналом	80

Итого за семестр:	80
Итого:	80

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	Управление персоналом; ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71073.html	Электронный ресурс
2	Экономика управления персоналом и социология труда; Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||61427	Электронный ресурс
3	Экономика управления персоналом; Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||91154	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Инновационные технологии управления персоналом; Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||87107	Электронный ресурс
5	Современные проблемы управления персоналом; Университет экономики и **управления**, 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||89497	Электронный ресурс
6	Управление персоналом; Университет экономики и управления, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||73272	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.

Оборудование: набор демонстрационного оборудования: (экран, проектор, переносной ноутбук), специализированная мебель.

Практические занятия

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

Помещение оснащено специализированной мебелью.

Лабораторные занятия null

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.1.01.15 «Экономика управления персоналом»

Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.1.01.15 «Экономика управления персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2021
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.	180 / 5
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

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-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Владеть навыком сбора исходных данных для проведения расчета нормативной численности работников организации на плановый (отчетный) период, оценки практические последствия управленческих решений
			Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности
			Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям
	ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала	ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета	Владеть навыком расчета нормативных (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал
			Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета
			Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей

	ПК-3 Способен применять действующую нормативно-правовую базу и типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	ПК-3.2 Способен применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	Владеть Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности
			Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации
			Уметь применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации				
ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	**Знать** Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Владеть навыком сбора исходных данных для проведения расчета нормативной численности работников организации на плановый (отчетный) период, оценки практические последствия управленческих решений	тест	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
	Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет

ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета	**Владеть** навыком расчета нормативных (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета	тест	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
ПК-3.2 Способен применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	**Владеть** Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации	тест	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
	Уметь применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет

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

1.Примерный перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Понятие и виды кадровой политики в организации.
2. Цели и задачи кадрового планирования в организации.
3. Методы управления персоналом в организации
4. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
5. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
6. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом
7. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции
8. Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции
9. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом
10. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
11. Сущность интеллектуального капитала и его структура
12. Сущность человеческого капитала и его структура
13. Оценка человеческого капитала
14. Сущность и виды трудового потенциала организации
15. Составляющие элементы трудового потенциала организации
16. Оценка трудового потенциала организации
17. Нормирование труда персонала организации
18. Регламентация труда персонала организации
19. Система трудовых показателей организации
20. Анализ трудовых показателей организации
21. Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации
22. Планирование трудовых показателей организации
23. Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации
24. Структура затрат на персонал
25. Явные и скрытые затраты на персонал
26. Факторы формирования затрат на персонал
27. Управление затратами на персонал в организации
28. Понятие управления затратами на персонал
29. Управление затратами на оплату труда
30. Управление затратами на обучение и развитие персонала
31. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя
32. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом
33. Пути оптимизации затрат на персонал
34. Современные проблемы производительности труда в России
35. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда
36. Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста
37. Сущность производительности труда
38. Сущность эффективности труда
39. Факторы и резервы повышения производительности труда
40. Управление производительностью труда в организации

41. Процесс управления производительностью труда
42. Анализ управления производительностью труда
43. Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективное труда
44. Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда
45. Практика повышения производительности труда
46. Управление численностью персонала
47. Управление рабочим временем
48. Управление присутствием на работе
49. Выявление организационных резервов
50. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом единстве функционального и стоимостного подходов
51. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа
52. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала
53. Подготовительные работы к проведению функционально-стоимостного анализа
54. Сбор, изучение и систематизация информации
55. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление
56. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала
57. Определение путей совершенствования деятельности персонала
58. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала
59. Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала
60. Сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом
61. Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом
62. Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации
63. Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом
64. Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом
65. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом
66. Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков.
67. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации
68. Управление текучестью персонала организации
69. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом
70. Формирование функций системы управления персоналом
71. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом
72. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда
73. Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом
74. Методы построения эффективных систем управления персоналом

2 Оценочное средство 1 (примерные тестовые задания)
Тест 1
1. Сущность технико-технологичного аспекта управления персоналом состоит в следующем:
а) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;
б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;

в) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;
г) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др..
2. Сущность социально-психологических огичного аспекта управления персоналом состоит в следующем:
а) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.;
б) отражает вопросы социально-психологических огичного обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы;
в) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;
г) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе.
3. Сущность организационно-эк ономичного аспекта управления персоналом состоит в следующем:
а) содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства;
б) предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;
в) включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;
г) отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др..
4. Физически развитая часть населения, обладающая умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве — это:
а) рабочая сила;
б) трудовые ресурсы;
в) трудовой потенциал;
г) персонал.
5. Способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг — это:
а) рабочая сила;
б) трудовые ресурсы;
в) трудовой потенциал;
г) трудовой коллектив.
6. Работники предприятия, работающих по найму и имеющих трудовые отношения с работодателем — это:
а) трудовые ресурсы;
б) человеческие ресурсы;
в) персонал;
г) трудовой потенциал.
7. При участии в процессе производства и управления персонал делится на:
а) руководителей и специалистов;
б) основной и обслуживающий персонал;
в) основной, вспомогательный и обслуживающий персонал;
г) производственный и управленческий персонал.
8. Основными функциями системы управления персоналом являются:
а) анализ, планирование, мотивация и контроль;

б) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль;
в) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование;
г) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль.
9. По содержанию оказания влияния на исполнителей методы управления персоналом подразделяются на следующие группы:
а) организационные, экономические, психологические;
б) экономические, распорядительные, социальные;
в) административные, организационные, социально-психологических огични;
г) административные, экономические, социально-психологических огични.
10. К общим принципам управления персоналом относятся:
а) научность, непрерывность, нормативность, экономичность;
б) комплексность, плановость, заинтересованность, ответственность ;
в) научность, системность, непрерывность, нормативность;
г) все вышеперечисленные.
11. Стиль управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъявление воли при наличии управленческих функций у руководителя; формирование руководителем строгого морально-психоло гического климата в коллективе », носит название:
а) авторитарный;
б) автономный;
в) сопричастный;
г) консультативный
12. В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:
а) управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управления человеческим капиталом.
б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком.
в) менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком.
г) управление кадрами, управление персоналом.
13. Процесс усовершенствования моральных, психологических, социальных, профессиональных и физических качеств личности в их единстве — это:
а) духовное развитие личности;
б) нравственное развитие личности;
в) гармоничное развитие личности;
г) профессиональное развитие личности.
14. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность , порядочность, уважение к людям — это:
а) личностная;
б) социальная;
в) адаптационная;
г) культурная.
15. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность , способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству — это:
а) личностная;
б) социальная;
в) адаптационная;
г) культурная.
16. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:
а) личностная;
б) социальная;

в) адаптационная;
г) культурная.
17. Факторами формирования организационного поведения личности, которые определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов, являются:
а) культурологические;
б) социально-психологических ;
в) биопсихологических;
г) демографические.
18. Социальная структура персонала — это:
а) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;
б) количественно-профес ийний состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;
в) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.
19. Штатная структура персонала — это:
а) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
б) совокупность групп классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;
в) количественно состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;
г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.
20. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:
а) линейные руководители;
б) функциональные руководители;
в) специалисты;
г) производственный персонал.

Ключ к тесту

1	г	9	б	17	б
2	б	10	г	18	а
3	а	11	а	19	в
4	б	12	а	20	а
5	а	13	в		
6	в	14	а		
7	г	15	б		
8	в	16	в		

Тест 2
1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?
а) до начала профессиональной деятельности;
б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
в) во время адаптации в коллективе;
г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
д) после признания важности труда
2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

а) стремиться к проявлению самостоятельности;
б) обладает творческим мышлением;
в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
г) не любит работать и старается избежать ответственности;
д) ответы а) и б)
3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
д) человека мотивируют потребности высших уровней
4. В чем заключается цель стимулирования персонала?
а) побудить человека избегать конфликтов;
б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
в) побудить человека не превышать своих полномочий;
г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
д) обеспечить человеку достойный уровень жизни
5. В чем суть классической теории мотивации?
а) деньги – единственный мотивационный фактор;
б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
в) поведение человека определяется его ожиданиями;
г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе
6. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:
а) трудовое соглашение;
б) трудовой договор;
в) коллективный договор;
г) трудовой контракт;
д) личный листок работника
7. Социальное партнерство - это:
а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
в) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
г) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя;
д) кооперация и специализация управленческого труда
8. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:
а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом;
г) сопоставлением результатов работы предприятия с результатами работы подобных предприятий;

д) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с результатами работы отдела кадров

9. Организационная культура - это:

а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;

б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;

в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя;

г) отношения в области делегирования полномочий;

д) применение на практике общих законов управления

10. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций:

а) компетентность в своей профессиональной области;

б) знание всех деталей технологического процесса;

в) профессионализм в области управления организацией;

г) медицинское образование и опыт работы в этой сфере;

д) опыт работы в других областях деятельности

11. Развитие персонала - это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;

г) процесс аттестации персонала;

д) периодическое обновление кадрового состава организации

12. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

а) деловые игры

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) разбор конкретных ситуаций

13. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) самообучение

14. Карьера - это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;

г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;

д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

15. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

а) неструктурированный, непланируемый;

б) планируемое развитие за пределами работы;
в) планируемое развитие на работе;
г) использование стандартизированных моделей;
д) ответы «б» и «в»
16. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию:
а) продвижение изнутри;
б) компенсационная политика;
в) использование международных кадров;
г) прием на работу профессионалов;
д) расширение деловых связей
17. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:
а) самопроявившиеся кандидаты;
б) безработные;
в) неквалифицированные работники;
г) «хай-по»;
д) абитуриенты
18. Краткая трудовая биография кандидата:
а) профессиограмма;
б) карьерограмма;
в) анкета сотрудника;
г) рекламное объявление;
д) должностная инструкция
19. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы
а) сокращает текучесть рабочей силы впоследствии;
б) приводит к увеличению текучести рабочей силы;
в) позволяет работодателю отказаться от испытательного срока;
г) позволяет работодателю платить минимальную заработную плату;
д) позволяет работодателю отказаться от системы компенсации
20. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
а) психологические тесты;
б) проверка знаний;
в) проверка профессиональных навыков;
г) графические тесты;
д) анкетирование

Ключ к тесту

1	а	9	б	17	а
2	г	10	а	18	в
3	б	11	а	19	а
4	б	12	а	20	г
5	а	13	в		
6	в	14	а		
7	в	15	а		
8	в	16	а		

Критерии оценки
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 Оценочное средство 2 (примерные практические задания)
Ситуация «Определение экономической эффективности внедрения проекта обучения персонала малого предприятия»
Описание ситуации
Малое предприятие собирается перейти на выпуск дорогостоящих изделий. Для этого производится закупка оборудования на кредит, полученный в банке. Планируемые показатели деятельности организации по годам представлены в табл. 9.8
Таблица 9.8
ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ

№ п/п	Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.
1	Количество рабочих, чел.	10	10	10
2	Зарплата одного рабочего, руб. в мес.	8000	9000	10 000
3	Единый социальный налог на заработную плату, %	35,6	35,6	35,6
4	Количество выпускаемых изделий, шт. в год	20	23	25
5	Цена одного изделия, руб.	100 000	120 000	130 000
6	Прочие текущие расходы, руб. в год	500 000	600 000	650 000
7	Единовременные расходы, руб. в год	250 000	150 000	150 000
8	Уровень инфляции, % в год	14	14	14
9	Процентная ставка за кредит в банке, % в год	15	15	15

Постановка задачи
Определить экономическую целесообразность перехода на выпуск новой продукции с учетом расходов на оборудование и обучение персонала.
Решение ситуации
1. Составим схему доходов и расходов в виде табл. 9.9
Таблица 9.9
СХЕМА ДОХОДОВ И РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

№ п/п	Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.
1	Доход, руб.	2 000 000	2 760 000	3 250 000
2	Текущие расходы, руб.	1 801 760	2 064 480	2 277 200
3	Единовременные расходы, руб.	250 000	150 000	150 000
4	Итого расходы, руб.	2 051 760	2 214 480	2 427 200

а) расчет дохода для каждого года осуществляется по данным табл. 9.8 следующим образом:
стр. 4 • стр. 5;
б) текущие расходы рассчитываются по табл. 9.8:
стр. 2 • стр. I • 12 + стр. 2 • стр. 1-12- 0,356 + стр. 6;
в) единовременные расходы:
стр. 7 (табл. 9.8);

г) итого расходы:
стр. 2 + стр. 3 (табл. 9.9).
Составим схему денежного потока (табл. 9.10).
Таблица 9.10
СХЕМА ДЕНЕЖНОГО ПОТОКА

№ п/п	Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.
1	Приток, руб.	2 000 000	2 760 000	3 250 000
2	Отток, руб.	2 051 760	2 214 480	2 427 200
3	Сальдо, руб.	-51 760	545 520	822 800

а) значение в графе «приток» совпадает со значением стр. 1 табл. 9.9;
б) значение в графе «отток» совпадает со значением стр. 4
табл. 9.9;
в) расчет сальдо ведется по табл. 9.10:
стр. 1 - стр. 2.
2. Приведем расчет чистого дисконтированного дохода (ЧДД) в табл. 9.11.
3. Определим норму дисконта. Норма дисконта рассчитывается по формуле
$d = a + b + c$, если $a + b + c \leq 10$;
$d = [(l + a/100) \cdot (1+ b/100) \cdot (1 + c/100)- 1]\ 100\%$, если $a + b + c > 10$;
где a - принимаемая цена капитала (очищенная от инфляции), депозитный процент по вкладам (в постоянных ценах) или доходность альтернативных проектов вложения финансовых средств, %; в данном случае цена привлеченного капитала в виде банковского процента равна 15% годовых;
b - уровень премии за риск для проектов данного типа, %; в данном случае принимается равным нулю (проект безрисковый); c - уровень инфляции, %. В нашем случае равен 14%. Поскольку сумма «а» и «с» больше 10%, то расчет производится по второй формуле.
Таблица 9.11
РАСЧЕТ ЧИСТОГО ДИСКОНТИРОВАННОГО ДОХОДА

№ п/п	Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.	Итого
1	Номер периода	1	2	3	4
2	Норма дисконта, %	31,1	31,1	31,1	
3	Коэффициент дисконтирования	1,00	0,76	0,58	
4	Текущий дисконтированный доход, руб.	198 240,00	530 526,32	566 002,28	1 294 768,59
5	Дисконтированные единовременные расходы, руб.	250 000,00	114 416,48	87 274,20	451 690,68
6	Текущий ЧДД, руб.	-51 760,00	416 109,84	478 728,08	843 077,92
7	Чистая текущая стоимость (накопленный ЧДД), руб.	51 760,00	364 349,84	843 077,92	

4. Рассчитаем коэффициенты дисконтирования. Приведение к базисному моменту времени затрат, экономических результатов и эффектов, имеющих места на i-м шаге расчета реализации проекта (i-м году расчетного периода), производится путем умножения на коэффициент дисконтирования а, определяемый для постоянной нормы дисконта как

$$\alpha_i = \frac{1}{\left(1 + \frac{d}{100}\right)^{i-1}}$$

где i - номер периода проведения расчетов по годам.
В данном случае для первого периода (2004 г.):

$$\alpha_1 = \frac{1}{\left(1+\frac{31,1}{100}\right)^{1-1}} = 1$$

Для второго периода (2005 г.):

$$\alpha_2 = \frac{1}{\left(1+\frac{31,1}{100}\right)^{2-1}} = 0,76$$

Аналогично рассчитаем коэффициент дисконтирования для третьего периода (2006 г.):

$$\alpha_3 = \frac{1}{\left(1+\frac{31,1}{100}\right)^{3-1}} = 0,58$$

5. Определим текущий дисконтированный доход. Значение текущего дисконтированного дохода для каждого периода осуществляется на основании данных табл. 9.9 следующим образом:

(стр. 1 - стр. 2) • α_i.

Например, для второго периода (2005 г.):

(2 760 000 - 2 064 480) • 0,76 = 530 526,32 руб.

6. Рассчитаем дисконтированные единовременные затраты. Дисконтированные единовременные затраты рассчитываются как произведение (табл. 9.9) стр. 3 • α_i.

Так, для второго периода (2005 г.):

150 000 • 0,76= 114 416,48 руб.

7. Рассчитаем текущий ЧДД. Расчет производится по табл. 9.11 (например, для второго периода):

стр. 4 - стр. 5 = 530526,32 - 114416,48 = 364349,84 руб.

8. Рассчитаем накопленный ЧДД (чистая текущая стоимость ЧТС). Расчет производится путем суммирования значений текущего ЧДД очередного периода с предыдущим (табл. 9.11).

Для 1-го периода значение ЧТС совпадает со значением стр. 6. Для 2-го периода:

стр. 7 (период 1) + стр. 6 (период 2) = -51 760,0 + 416 109,84 = 364 349,84 руб.

Для 3-го периода:

стр. 7 (период 2) + стр. 6 (период 3) = 364 349,84 + 478 728,0 = 843 077,92 руб.

Значение ЧТС последнего периода представляет собой экономический эффект проекта - чистый дисконтированный доход (ЧДД). Таким образом, ЧДД = 843 077,92 руб.

9. Рассчитаем индекс доходности инвестиций (ИД). Расчет производится по формуле

$$ИД = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{ЧД_i}{\left(1+\frac{d}{100}\right)^{i-1}}}{\sum_{i=1}^{n} \frac{K_i}{\left(1+\frac{d}{100}\right)^{i-1}}}$$

где n - число периодов реализации проекта (в нашем случае n = 3). Имеем (по табл. 9.11):

$$\sum_{i=1}^{n} \frac{ЧД_i}{\left(1+\frac{d}{100}\right)^{i-1}}$$ = гр. 4 стр. 4 = 1 294 768,59 руб.

$$\sum_{i=1}^{n} \frac{K_i}{\left(1+\frac{d}{100}\right)^{i-1}}$$ = гр. 4 стр. 5 = 451 690,68 руб.

Тогда

$$ИД = \frac{1\,294\,768,59}{451\,690,68} = 2,87.$$

10. Рассчитаем среднегодовую рентабельность. Среднегодовая рентабельность рассчитывается по формуле

$$СР = \frac{ИД - 1}{n} 100\% = \frac{2,87 - 1}{3} 100\% = 62,22\%.$$

11. Рассчитаем срок окупаемости. Срок окупаемости (Ток) приблизительно рассчитывается по следующей формуле:

$$T_{ок} \approx t_{-} + \frac{|ЧТС(t)|}{|ЧТС(t_{-})| + |ЧТС(t_{+})|}$$

где t- - последний период реализации проекта, при котором накопленный чистый дисконтированный доход (ЧТС) принимает отрицательное значение;

ЧТС (t-) - последнее отрицательное значение накопленного чистого дисконтированного дохода;

ЧТС (t+) - положительное значение накопленного чистого дисконтированного дохода.

Для нашей задачи

$$T_{ок} \approx 1 + \frac{|-51\,760,00|}{|-51\,760,00| + 364\,349,84} = 1,12 \text{ года.}$$

Таким образом, имеем следующие данные по проекту:

ЧДД = 843077,92 руб.;

ИД =2,87;

СР = 62,22%;

Ток = 1,12 года.

Поскольку выполняются соотношения ЧДД > 0, Ток < Тр , ИД > 1. СР > 0, то проект считается экономически целесообразным.

12. После проведения расчетов и анализа возможностей оборудования по производству продукции руководство пришло к выводу, что в случае дополнительного обучения рабочих можно повысить производительность труда.

Вариант 1. В случае если обучение провести в 2005 г. и затратить на него 200 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом:

2004 г. - 20 шт.; 2005 г. - 28 шт.; 2006 г. - 30 шт.

Постановка задачи

Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?

Решение

Исходные данные можно представить в следующем виде (табл. 9.12).

Таблица 9.12

№ п/п	Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.
1	Количество рабочих, чел.	10	10	10
2	Зарплата одного рабочего, руб. в мес.	8000	9000	10 000
3	Единый социальный налог на заработную плату, %	35,6	35,6	35,6
4	Количество выпускаемых изделий, шт. в год	20	28	30
5	Цена одного изделия, руб.	100 000	120 000	130 000
6	Прочие текущие расходы, руб. в год	500 000	600 000	650 000
7	Единовременные расходы, руб. в год	250 000	150 000	150 000
8	Затраты на обучение, руб. в год		200 000	
9	Уровень инфляции, % в год	14	14	14
10	Процентная ставка за кредит в банке, % в год	15	15	15

Составим схему доходов и расходов в виде табл. 9.13:

а) расчет дохода для каждого года осуществляется по данным табл. 9.12 следующим образом: стр. 4 • стр. 5.

б) текущие расходы рассчитываются так:

стр. 2 • стр. 1 • 12 + стр. 2 • стр. 1 • 12 • 0,356 + стр. 6;

в) единовременные расходы:

стр. 7 + стр. 8;

г) итого расходы (по табл. 9.13): стр. 2 + стр. 3.

Таблица 9.13

СХЕМА ДОХОДОВ И РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

№ п/п	Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.
1	Доход, руб.	2 000 000	3 360 000	3 900 000
2	Текущие расходы, руб.	1 801 760	2 064 480	2 277 200
3	Единовременные затраты, руб.	250 000	350 000	150 000
4	Итого расходы, руб.	2 051 760	2 414 480	2 427 200

Составим схему денежного потока (табл. 9.14)

Таблица 9.14

№ п/п	Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.
1	Приток, руб.	2 000 000	3 360 000	3 900 000
2	Отток, руб.	2 051 760	2 414 480	2 427 200
3	Сальдо, руб.	-51 760	945 520	1 472 800

Расчет чистого дисконтированного дохода (ЧДД) представлен в табл. 9.15.

Таблица 9.15

№ п/п	Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.	Итого
1	Номер периода	1	2	3	
2	Норма дисконта, %	31,1	31,1	31,1	
3	Коэффициент дисконтирования	1,00	0,76	0,58	
4	Текущий дисконтированный доход, руб.	198 240,00	988 192,22	944 190,48	2 130 622,70
5	Дисконтированные единовременные затраты, руб.	250 000.00	266 971,78	87 274,20	604 245,98
6	Текущий ЧДД, руб.	-51 760,00	721 220,44	856 916,28	1 526 376,72
7	Чистая текущая стоимость (накопленный ЧДД), руб.	-51 760,00	669 460,44	1 526 376,72	

Для проекта в целом получаем следующие результаты:

ЧДД= 1 526 376,72 руб.;

ИД = 3,53;

СР = 84,20%;

Ток= 1,07 года.

Сравнение с исходным проектом показывает, что предлагаемый вариант обучения персонала позволит добиться лучших результатов по всем показателям, что свидетельствует об экономической целесообразности его внедрения.

Вариант 2. В случае если обучение провести в 2005 г. и затратить на него 280 000 руб., а в 2006 г. - 100 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом:

2004 г. - 20 шт.; 2005 г. - 29 шт.; 2006 г. - 40 шт.

Постановка задачи

Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?

Ответ. ЧДД = 2 255 081,38 руб.; ИД = 4,12; СР = 103,9%; Ток = = 1,07 года.

Вариант 3. В случае если обучение провести в 2004 г. и затратить на него 300 000 руб., в 2005 г. - 280 000 руб., а в 2006 г. -100 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом:

2004 г. - 20 шт.; 2005 г. - 40 шт.; 2006 г. - 50 шт.

Постановка задачи

Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?

Ответ. ЧДД = 3 418 322,77 руб.; ИД = 3,58; СР = 86,10%; Ток = = 1,37 года.
Вариант 4. В случае если обучение провести в 2004 г. и затратить на него 150 000 руб., а в 2006 г. - 350 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом:
2004 г. - 20 шт.; 2005 г. - 30 шт.; 2006 г. - 40 шт.
Постановка задачи
Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?
Ответ. ЧДД = 2 114 734.98 руб.; ИД = 3,21: СР = 73,79%; Ток = = 1,33 года.
Вариант 5. В случае если обучение провести в 2004 г. и затратить на него 300 000 руб., в 2005 г. - 280 000 руб., а в 2006 г. -100 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом:
2004 г. - 20 шт.; 2005 г. - 40 шт.; 2006 г. - 50 шт.
Постановка задачи
Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?
Ответ. ЧДД = 3 418 322,77 руб.; ИД = 3,58; СР = 86,10%; Ток -1,37 года.
Вариант 6. В случае если обучение провести в 2005 и 2006 гг. и затратить по 600 000 руб. в год, количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом:
2004 г. - 20 шт.; 2005 г. - 26 шт.; 2006 г. - 52 шт.
При этом стоимость одного изделия будет постоянной на всех этапах и составит 100 000 руб.
Постановка задачи
Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?
Ответ. ЧДД = 611 247,48 руб.; ИД = 1,49; СР = 16,19%; Ток -2,43 года.
Какой из проектов является самым выгодным, а какой самым невыгодным? Обоснуйте ответ.
9.3.4. Задача «Выбор способа получения пенсионных выплат»
Исходные данные. Организация предлагает уходящим на пенсию сотрудникам два способа получения пенсионных выплат:
• сотрудникам ежемесячно до конца жизни выплачивается фиксированная денежная сумма;
• при выходе на пенсию сотрудники единовременно получают денежную сумму.
Постановка задачи.
1. Каким путем организация может определить сегодняшнюю ценность ежемесячных выплат на протяжении жизни сотрудника?
2. Какова ценность ежегодной пенсии в 1000 дол. в конце каждых пяти следующих лет при ставке дисконтирования 10%? 20%?
3. Как влияет рост процентной ставки на привлекательность единовременных выплат для уходящих на пенсию сотрудников? для организации?
Методические указания
1. При ответе на вопрос руководствуйтесь методическими указаниями к предыдущей задаче.
Таблица 9.16
ЗНАЧЕНИЕ КОЭФФИЦИЕНТА ДИСКОНТИРОВАНИЯ ПРИ РАЗЛИЧНЫХ НОРМАХ ДИСКОНТА

Год	Норма дисконта Е, %								
	5	10	15	20	30	40	50	80	100
1	0,952381	0,909091	0,862069	0,833333	0,769231	0,714286	0,666667	0,555556	0,5
2	0,907029	0,826446	0,756144	0,694444	0,591716	0,510204	0,444444	0,308642	0,25
3	0,863838	0,751315	0,657516	0,578704	0,455166	0,364431	0,296296	0,171468	0,125
4	0,822702	0,683013	0,571753	0,482253	0,350128	0,260308	0,197531	0,095260	0,0625
5	0,783526	0,620921	0,497177	0,401878	0,269329	0,185934	0,131687	0,052922	0,03125

6	0,746215	0,564474	0,432328	0,334898	0,207176	0,138100	0,187791	0,029401	0,015625
7	0,710681	0,513158	0,375937	0,279082	0,159366	0,094865	0,058528	0,016344	0,007813
8	0,676839	0,466507	0,326902	0,232468	0,122589	0,067760	0,039018	0,009074	0,003906
9	0,644609	0,424098	0,284262	0,193807	0,094300	0,048400	0,026012	0,005041	0,001953
10	0,613913	0,385543	0,247185	0,161506	0,072538	0,034572	0,017342	0,002801	0,000977

2. При определении будущей ценности выплат следует использовать коэффициент дисконтирования: $\alpha''(t) = 1/(1 + E)t$.

При проведении расчетов можно воспользоваться значениями нормы дисконта, приведенными в табл. 9.17.

3. При ответе на вопрос проанализируйте возможности альтернативного использования выплачиваемых денежных средств.

Таблица 9.17

Год	Норма дисконта Е, %								
	5	10	15	20	30	40	50	80	100
1	1,05	1,10	1,15	1,20	1,30	1,40	1,50	1,80	2,00
2	1,10	1,21	1.32	1,44	1,69	1,96	2,25	3,24	4,00
3	1,16	1,33	1,52	1,73	2,20	2,74	3,38	5,83	8,00
4	1,22	1,46	1,75	2,07	2,86	3,84	5,06	10,50	16,00
5	1,28	1,61	2,01	2,49	3,71	5,38	7,59	18,90	32,00
6	1.34	1,77	2,31	2,99	4,83	7,53	11,39	34,01	64,00
7	1,41	1,95	2,66	3,58	6,27	10,54	17,09	61,22	128,00
8	1,48	2,14	3,06	4,30	8,16	14,76	25,63	110,20	256,00
9	1,55	2,36	3,52	5,16	10,60	20,66	38.44	198,36	512,00
10	1,63	2,59	4,05	6,19	13,79	28,93	57.67	357,05	1024,00

Критерии оценки

Критерий	«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
1. Соответствие решения сформулированным задачам	Не соответствуют	Частично соответствуют	Преимущественно соответствуют	Соответствуют
2.Степень полноты и правильность решения задачи.	Решение отсутствует	В решении имеются 3 и более ошибки	В решении имеются 1-2 ошибки (логические, практические, теоретические)	Решение дано верно и полностью
3. Степень обоснованности (аргументация способа решения задачи).	обоснование отсутствует или содержит грубые ошибки	обоснование содержит ошибки	обоснование проведено с учетом части материалов задачи, профессиональных знаний и информации	обоснование проведено верно на основе предоставленных материалов задачи, профессиональных знаний и информации
4.	Не соответствует	Пропущены 1-2	последователь	представлена

Соответствие профессиональному стандарту		ключевых профессиональных действия в процессе при решении задачи	ность профессиональных действий при решении задачи представлена частично	верная последовательность профессиональных действий в процессе решения задачи

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 экзамена.

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	86-100
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	51-60
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50