

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотный, Галина Владимировна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 28.05.2023 12:00:14
Уникальный программный ключ:
476db7d4accfb36ef8130172be235477473d63457266cce26b7e9e40f733b8b08

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	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.	180 / 5
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

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:

Заведующий кафедрой,
кандидат экономических
наук, доцент

(должность, степень, ученое звание)

Е.А Подолян

(ФИО)

Заведующий кафедрой

Е.А. Подолян, 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.....	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	7
4.1 Содержание лекционных занятий.....	7
4.2 Содержание лабораторных занятий	9
4.3 Содержание практических занятий.....	9
4.4. Содержание самостоятельной работы.....	10
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	12
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения.....	13
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	13
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	14
9. Методические материалы	14
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю).....	16

**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	Организационная культура и организационное поведение	Финансовое право	Кадровое делопроизводство; Маркетинг персонала; Основы безопасности труда; Основы кадровой стратегии и кадрового планирования; Отбор и оценка персонала; Оценка и аттестация персонала; Пакеты прикладных программ; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Профессиональные компьютерные программы на платформе 1С; Разработка производственных управленческих решений; Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Управление персоналом организации; Управленческий учет и учет персонала; Экономика и социология труда
ПК-2	Организация производства		Кадровое делопроизводство; Основы безопасности труда; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Регламентация, нормирование и оплата труда на предприятиях; Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Управленческий учет и учет персонала
ПК-3	Налоги и налогообложение		Планирование и прогнозирование экономических процессов; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Управленческий учет и учет персонала; Экономика и социология труда; Экономика предприятия; Экономический анализ деятельности предприятий

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	6 семестр часов / часов в электронной форме
--------------------	---	---

Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	32	32
Лекции	8	8
Практические занятия	24	24
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	112	112
подготовка к практическим занятиям	80	80
подготовка к экзамену	32	32
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	Теоретические основы экономики управления персоналом	4	0	12	56	72
2	Методические основы экономики управления персоналом	4	0	12	56	72
	Контроль	0	0	0	0	36
	Итого	8	0	24	112	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
6 семестр				

1	Теоретические основы экономики управления персоналом	Тема 1: Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом Тема 2: Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности	ключевые концепции и принципы, лежащие в основе создания результативной системы управления человеческими ресурсами. Изучаются различные подходы к управлению персоналом, рассматриваются факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников, а также анализируются методы построения оптимальной структуры управления персоналом в организации. производительность труда как ключевой индикатор, отражающий результативность работы сотрудников и организации в целом. Анализируются методы измерения и оценки производительности труда, изучаются факторы, влияющие на ее повышение, и рассматриваются практические инструменты для стимулирования роста производительности труда.	2
2	Теоретические основы экономики управления персоналом	Тема 3: Управление расходами на персонал	Изучение вопросов оптимизации затрат, связанных с управлением человеческими ресурсами. Рассматриваются основные статьи расходов на персонал, анализируются методы планирования и контроля этих расходов, а также изучаются способы повышения эффективности использования средств, направляемых на оплату труда, обучение и развитие персонала.	2
3	Методические основы экономики управления персоналом	Тема 4: Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала	применение методов функционально-стоимостного анализа для оптимизации деятельности персонала. Анализируются функции, выполняемые сотрудниками, и их стоимость, выявляются возможности для сокращения издержек и повышения эффективности работы за счет перераспределения функций, оптимизации бизнес-процессов и внедрения новых технологий.	2
4	Методические основы экономики управления персоналом	Тема 5: Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами Тема 6: Оценка деятельности службы управления персоналом	роль аудита и контроллинга персонала в обеспечении эффективности системы управления кадрами. Изучаются методы проведения аудита кадровой работы, анализируются показатели, используемые для оценки эффективности управления персоналом, и рассматриваются инструменты для мониторинга и контроля кадровых процессов. Анализ методов оценки эффективности работы службы управления персоналом. Рассматриваются критерии и показатели, используемые для оценки деятельности кадровой службы, анализируются факторы, влияющие на ее эффективность, и изучаются способы улучшения работы службы управления персоналом.	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
6 семестр				
1	Теоретические основы экономики управления персоналом	Тема 1: Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом	ключевые концепции и принципы, лежащие в основе создания результативной системы управления человеческими ресурсами.	2
2	Теоретические основы экономики управления персоналом	Тема 1: Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом	Изучаются различные подходы к управлению персоналом, рассматриваются факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников, а также анализируются методы построения оптимальной структуры управления персоналом в организации.	2
3	Теоретические основы экономики управления персоналом	Тема 2: Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности	производительность труда как ключевой индикатор, отражающий результативность работы сотрудников и организации в целом.	2
4	Теоретические основы экономики управления персоналом	Тема 2: Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности	Анализируются методы измерения и оценки производительности труда, изучаются факторы, влияющие на ее повышение, и рассматриваются практические инструменты для стимулирования роста производительности труда.	2
5	Теоретические основы экономики управления персоналом	Тема 3: Управление расходами на персонал	вопросы оптимизации затрат, связанных с управлением человеческими ресурсами.	2
6	Теоретические основы экономики управления персоналом	Тема 3: Управление расходами на персонал	основные статьи расходов на персонал, методы планирования и контроля этих расходов, а также способы повышения эффективности использования средств, направляемых на оплату труда, обучение и развитие персонала.	2
7	Методические основы экономики управления персоналом	Тема 4: Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала	применение методов функционально-стоимостного анализа для оптимизации деятельности персонала.	2

8	Методические основы экономики управления персоналом	Тема 4: Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала	Анализируются функции, выполняемые сотрудниками, и их стоимость, выявляются возможности для сокращения издержек и повышения эффективности работы за счет перераспределения функций, оптимизации бизнес-процессов и внедрения новых технологий.	2
9	Методические основы экономики управления персоналом	Тема 5: Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами	роль аудита и контроллинга персонала в обеспечении эффективности системы управления кадрами.	2
10	Методические основы экономики управления персоналом	Тема 5: Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами	методы проведения аудита кадровой работы, показатели, используемые для оценки эффективности управления персоналом, и инструменты для мониторинга и контроля кадровых процессов.	2
11	Методические основы экономики управления персоналом	Тема 6: Оценка деятельности службы управления персоналом	Анализ методов оценки эффективности работы службы управления персоналом.	2
12	Методические основы экономики управления персоналом	Тема 6: Оценка деятельности службы управления персоналом	критерии и показатели, используемые для оценки деятельности кадровой службы, факторы, влияющие на ее эффективность, способы улучшения работы службы управления персоналом.	2
Итого за семестр:				24
Итого:				24

4.4. Содержание самостоятельной работы

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

<p>Теоретические основы экономики управления персоналом</p>	<p>Подготовка к экзамену, подготовка к практическим занятиям</p>	<p>Тема 1: Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом охватывает ключевые концепции и принципы, лежащие в основе создания результативной системы управления человеческими ресурсами. Изучаются различные подходы к управлению персоналом, рассматриваются факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников, а также анализируются методы построения оптимальной структуры управления персоналом в организации. Тема 2: Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности посвящена рассмотрению производительности труда как ключевого индикатора, отражающего результативность работы сотрудников и организации в целом. Анализируются методы измерения и оценки производительности труда, изучаются факторы, влияющие на ее повышение, и рассматриваются практические инструменты для стимулирования роста производительности труда. Тема 3: Управление расходами на персонал посвящена вопросам оптимизации затрат, связанных с управлением человеческими ресурсами. Рассматриваются основные статьи расходов на персонал, анализируются методы планирования и контроля этих расходов, а также изучаются способы повышения эффективности использования средств, направляемых на оплату труда, обучение и развитие персонала.</p>	<p>56</p>
---	--	---	-----------

Методические основы экономики управления персоналом	Подготовка к экзамену, подготовка к практическим занятиям	<p>Тема 4: Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала исследует применение методов функционально-стоимостного анализа для оптимизации деятельности персонала. Анализируются функции, выполняемые сотрудниками, и их стоимость, выявляются возможности для сокращения издержек и повышения эффективности работы за счет перераспределения функций, оптимизации бизнес-процессов и внедрения новых технологий. Тема 5: Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами рассматривает роль аудита и контроллинга персонала в обеспечении эффективности системы управления кадрами. Изучаются методы проведения аудита кадровой работы, анализируются показатели, используемые для оценки эффективности управления персоналом, и рассматриваются инструменты для мониторинга и контроля кадровых процессов. Тема 6: Оценка деятельности службы управления персоналом посвящена анализу методов оценки эффективности работы службы управления персоналом. Рассматриваются критерии и показатели, используемые для оценки деятельности кадровой службы, анализируются факторы, влияющие на ее эффективность, и изучаются способы улучшения работы службы управления персоналом.</p>	56
Итого за семестр:			112
Итого:			112

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	Горбунова, Ю.Н. Экономика управления персоналом : учеб.пособие / Ю. Н. Горбунова, Г. П. Гагаринская, С. С. Верещагина; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2016.- 118 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3254	Электронный ресурс

2	Плеханов, А.Г. Управление персоналом : учебное пособие / А. Г. Плеханов, В. А. Плеханов; Самарский государственный технический университет, Самарский государственный архитектурно-строительный университет.- Самара, 2011.- 184 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 5199	Электронный ресурс
3	Экономика управления персоналом : учеб. пособие / Г. П. Гагаринская [и др.]; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2012.- 140 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1159	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Чечина, О.С. Управление персоналом: организация найма персонала : учеб.пособие / О. С. Чечина, Н. Н. Сатонина; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2010.- 173 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 665	Электронный ресурс
5	Экономика и управление: теория, методология, практика : материалы Междунар. науч.-техн. конф. 22-23 апреля 2010 / Самар.гос.техн.ун-т, Поволжский институт бизнеса, Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники; ред. А. А. Прохоренко.- Самара, 2010.- 261 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3078	Электронный ресурс
6	Экономика и управление: теория, методология, практика : материалы Междунар. науч.-техн. конф. 26 марта 2009 / Самар.гос.техн.ун-т, Поволжский институт бизнеса, Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники; ред. А. А. Прохоренко.- Самара, 2009.- 300 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3077	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 информационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
3	Яндекс Браузер	ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный)	Свободно распространяемое

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

Аудитория для лекционных, семинарских и практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (с мультимедийным оборудованием) укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Практические занятия

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).

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 завершённой. 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	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.	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
Теоретические основы экономики управления персоналом				
ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям	практические задания	Да	Нет
	Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности	тест	Да	Нет
	Владеть навыком сбора исходных данных для проведения расчета нормативной численности работников организации на плановый (отчетный) период, оценки практические последствия управленческих решений	практические задания	Да	Нет
	Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности	Вопросы к экзамену	Нет	Да

ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета	Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета	Вопросы к экзамену	Нет	Да
	Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей	практические задания	Да	Нет
	Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета	тест	Да	Нет
	Владеть навыком расчета нормативных (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал	практические задания	Да	Нет
ПК-3.2 Способен применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации	тест	Да	Нет
	Уметь применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	практические задания	Да	Нет
	Владеть Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности	практические задания	Да	Нет
	Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации	Вопросы к экзамену	Нет	Да
Методические основы экономики управления персоналом				
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
	Владеть навыком сбора исходных данных для проведения расчета нормативной численности работников организации на плановый (отчетный) период, оценки практические последствия управленческих решений	практические задания	Да	Нет
	Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности	тест	Да	Нет
	Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, отчетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям	практические задания	Да	Нет
ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета	Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей	практические задания	Да	Нет

	Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета	тест	Да	Нет
	Владеть навыком расчета нормативных (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал	практические задания	Да	Нет
	Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета	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	Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации	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	практические задания	Да	Нет
	Владеть Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности	практические задания	Да	Нет
	Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации	тест	Да	Нет

**Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.1.01.15 «Экономика управления персоналом»**
(шифр и наименование дисциплины)

для направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)

2023 ГОД ПРИЕМА

(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом

ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда, и оплате труда персонала

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

(шифр и наименование компетенции(й))

Спецификация тестовых заданий

Содержание дисциплины (разделы / темы)	Число заданий									Всего
	закрытые			открытые				комбинированные		
	однозначный выбор варианта ответа	многозначный выбор варианта ответа	задание на сопоставление	задание на установление правильной последовательности	задания на дополнение	задания с развернутым ответом	практико-ориентированные задания	Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	Задания с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов	
Раздел 1. Теоретические основы экономики управления персоналом										
Тема 1. Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 2 Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 3 Управление расходами на персонал	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Раздел 2. Методические основы экономики управления персоналом										
Тема 4 Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 5 Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 6 Оценка деятельности службы управления персоналом	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
ПК-1	Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	20
ПК-2	Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда, и оплате труда персонала	20
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	20

Сценарии выполнения диагностических заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.
Задание закрытого типа на установление соответствия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ)
Задание закрытого типа на установление последовательности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА)
Задание открытого типа на дополнение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить какой информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение.
Задание открытого типа с развернутым ответом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.
Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов

Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл.
Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл.
Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз. Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения.	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание.
Задание открытого типа с развернутым ответом	Максимальный балл - 4. Студент может получить 4

считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл).
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.

Тестовые задания с ключами ответов

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы										
ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом																
1.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Важным фактором, оказывающим влияние на формирование системы управления персоналом, является:</p> <p>А) Размер организации Б) Организационная структура В) Стратегия развития организации Г) Квалификация персонала</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1										
2.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>К ключевым элементам системы управления персоналом можно отнести:</p> <p>А) Планирование персонала Б) Производство продукции В) Обучение и развитие персонала Г) Финансовый анализ Д) Мотивация и стимулирование персонала Е) Маркетинговые исследования</p>	АВД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1										
3.	<p>Установите правильное соответствие между видом производительности труда и его характеристикой.</p> <p>Необходимо установить соответствие между целью управления персоналом и ее характеристикой:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Цель</td> <td>Характеристи</td> </tr> </table>	Цель	Характеристи	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)	3	4	1	2	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Цель	Характеристи															
А)	Б)	В)	Г)													
3	4	1	2													

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																	
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>ка</td> </tr> <tr> <td>А) Обеспечение организации квалифицированными кадрами</td> <td>1) Формирование корпоративной культуры, снижение конфликтности</td> </tr> <tr> <td>Б) Повышение эффективности использования трудового потенциала</td> <td>2) Проведение аттестации, ротация кадров, реализация программ обучения</td> </tr> <tr> <td>В) Создание благоприятного социально-психологического климата</td> <td>3) Привлечение, отбор и найм персонала, формирование кадрового резерва</td> </tr> <tr> <td>Г) Развитие персонала</td> <td>4) Оптимизация численности, повышение производительности труда</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		ка	А) Обеспечение организации квалифицированными кадрами	1) Формирование корпоративной культуры, снижение конфликтности	Б) Повышение эффективности использования трудового потенциала	2) Проведение аттестации, ротация кадров, реализация программ обучения	В) Создание благоприятного социально-психологического климата	3) Привлечение, отбор и найм персонала, формирование кадрового резерва	Г) Развитие персонала	4) Оптимизация численности, повышение производительности труда	А)	Б)	В)	Г)								
	ка																						
А) Обеспечение организации квалифицированными кадрами	1) Формирование корпоративной культуры, снижение конфликтности																						
Б) Повышение эффективности использования трудового потенциала	2) Проведение аттестации, ротация кадров, реализация программ обучения																						
В) Создание благоприятного социально-психологического климата	3) Привлечение, отбор и найм персонала, формирование кадрового резерва																						
Г) Развитие персонала	4) Оптимизация численности, повышение производительности труда																						
А)	Б)	В)	Г)																				
4.	<p>Определите правильную последовательность этапов разработки стратегии управления персоналом:</p> <p>А) Анализ внешней и внутренней среды Б) Определение целей и задач управления персоналом В) Разработка плана мероприятий Г) Оценка эффективности стратегии</p>	АБВГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																	
5.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Важным компонентом системы управления персоналом является комплекс взаимосвязанных __, методов и технологий, направленных на обеспечение организации квалифицированными кадрами.</p>	мероприятий, способов	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1																	
6.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Охарактеризуйте основные цели и задачи системы управления персоналом в современной организации.</p>	Основные цели: обеспечение организации квалифицированными кадрами, повышение эффективности использования трудового потенциала,	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1																	

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		создание благоприятного социально-психологического климата. Задачи: планирование персонала, найм и отбор, оценка, обучение и развитие, мотивация и стимулирование, управление карьерой.				
7.	Прочитайте текст задачи и решите ее. В организации работает 150 сотрудников. Необходимо увеличить штат на 15%. Определите, сколько сотрудников необходимо нанять для достижения плановой численности.	23	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
8.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Наиболее эффективным подходом к управлению персоналом в условиях современной экономики считается: А) Авторитарный Б) Бюрократический В) Демократический Г) Партнерский Обоснуйте свой выбор.	Г) Партнерский. Обоснование: предполагает вовлеченность персонала в процесс управления, развитие инициативы и ответственности, что способствует повышению мотивации и эффективности работников.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
9.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Для формирования эффективной системы мотивации персонала особое внимание следует уделить: А) Материальному стимулированию Б) Повышению квалификации В) Признанию достижений Г) Страхование жизни Д) Возможности карьерного роста Е) Наличие спортзала в офисе Обоснуйте свой выбор.	АВД. Обоснование: данные элементы направлены на удовлетворение потребностей сотрудников, повышению их заинтересованности в результатах труда и стимулированию к достижению поставленных целей.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
10	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Охарактеризуйте роль HR-менеджера в современной организации.	HR-менеджер играет ключевую роль в формировании и реализации стратегии управления персоналом, обеспечении организации квалифицированными кадрами, развитии корпоративной	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы														
		культуры и создании благоприятного социально-психологического климата.																		
11	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Под производительностью труда в самом общем виде понимается:</p> <p>А) Объем произведенной продукции. Б) Затраты труда на единицу продукции. В) Эффективность использования трудовых ресурсов. Г) Соотношение объема произведенной продукции к затратам труда.</p>	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2														
12	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Вберите факторы могут оказывать влияние на производительность труда на предприятии:</p> <p>А) Уровень квалификации работников. Б) Величина уставного капитала предприятия. В) Технологическое оснащение производства. Г) Мотивация персонала. Д) Организация рабочего процесса. Е) Наличие конкурентов на рынке.</p>	АВД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2														
13	<p>Установите правильное соответствие между видом производительности труда и его характеристикой.</p> <table border="1" data-bbox="319 1433 718 2038"> <thead> <tr> <th>Виды:</th> <th>Характеристики:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Индивидуальная.</td> <td>1) Производительность труда отдельного работника.</td> </tr> <tr> <td>Б) Локальная.</td> <td>2) Характеризует влияние отдельных факторов производства на уровень производительности труда.</td> </tr> <tr> <td>В) Факторная.</td> <td>3) Производительность труда на отдельном участке производства, рабочем месте.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p>	Виды:	Характеристики:	А) Индивидуальная.	1) Производительность труда отдельного работника.	Б) Локальная.	2) Характеризует влияние отдельных факторов производства на уровень производительности труда.	В) Факторная.	3) Производительность труда на отдельном участке производства, рабочем месте.	<table border="1" data-bbox="742 1680 1013 1747"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	1	3	2	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Виды:	Характеристики:																			
А) Индивидуальная.	1) Производительность труда отдельного работника.																			
Б) Локальная.	2) Характеризует влияние отдельных факторов производства на уровень производительности труда.																			
В) Факторная.	3) Производительность труда на отдельном участке производства, рабочем месте.																			
А)	Б)	В)																		
1	3	2																		

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы						
	<table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	А)	Б)	В)								
А)	Б)	В)										
14	<p>Установите правильную последовательность этапов анализа производительности труда на предприятии:</p> <p>А) Определение факторов, влияющих на производительность труда. Б) Расчет показателей производительности труда. В) Разработка мероприятий по повышению производительности труда. Г) Оценка достигнутого уровня производительности труда. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БГАВ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2						
15	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Рост производительности труда является важным фактором повышения _ и _ экономики.</p>	конкурентоспособности, эффективности/прибыльности	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2						
16	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Перечислите и кратко охарактеризуйте основные методы измерения производительности труда.</p>	<p>При измерении производительности труда используют несколько методов, в зависимости от целей и задач анализа. Основные методы: 1. Натуральный – используется для измерения производительности труда в натуральных единицах (тонны, штуки, метры и т.д.). 2. Трудовой – используется для измерения затрат труда на производство продукции в единицах рабочего времени (человеко-часы, человеко-дни и т.д.). 3. Стоимостный – используется для измерения производительности труда в стоимостном выражении (рубли, доллары и т.д.).</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2						
17	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>На предприятии объем произведенной продукции за год составил 1200 единиц, а среднесписочная численность работников – 120 человек. Рассчитайте показатель выработки продукции на одного работника в</p>	10	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2						

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	год. Ответ запишите с точностью до целого числа.					
18	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Выберите из перечисленных факторов тот, который имеет наибольшее значение для повышения производительности труда в современной экономике: А) Увеличение численности работников. Б) Автоматизация и роботизация производства. В) Повышение заработной платы.	Б. Обоснование: Автоматизация и роботизация позволяют существенно сократить затраты труда на единицу продукции, повысить качество и объемы производства.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2
19	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Выберите из перечисленных мероприятий те, которые могут способствовать повышению производительности труда на предприятии: А) Внедрение новых технологий. Б) Повышение уровня образования работников. В) Снижение заработной платы. Г) Улучшение организации рабочего места.	А,Б,Г. Обоснование: Внедрение новых технологий повышает эффективность производства, повышение уровня образования способствует улучшению квалификации работников и организации рабочего места.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов	2	2	2
20	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Производительность труда является одним из ключевых факторов, определяющих уровень ___ жизни населения.	благополучия	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2
ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда, и оплате труда персонала						
21	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Понятие "расходы на персонал" включает в себя: А) Только заработную плату работников. Б) Зарботную плату, страховые взносы и расходы на обучение. В) Только расходы на социальные выплаты. Г) Все затраты организации, связанные с привлечением, использованием и развитием персонала.	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	3
22	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите элементы, которые входят в структуру расходов на персонал:	АВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов	1	1	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																				
	<p>А) Расходы на оплату труда. Б) Расходы на рекламу продукции. В) Расходы на социальные выплаты. Г) Расходы на обучение и развитие персонала. Д) Амортизация оборудования.</p>		ответа																							
23	<p>Установите правильное соответствие между видом расходов на персонал и его характеристикой.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Виды:</th> <th>Характеристики:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Прямые расходы.</td> <td>1) Расходы, изменяющиеся пропорционально объему производства или продаж.</td> </tr> <tr> <td>Б) Косвенные расходы.</td> <td>2) Расходы, непосредственно связанные с производством продукции или оказанием услуг.</td> </tr> <tr> <td>В) Переменные расходы.</td> <td>3) Расходы, которые нельзя прямо отнести на конкретный вид продукции или услуг.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Виды:	Характеристики:	А) Прямые расходы.	1) Расходы, изменяющиеся пропорционально объему производства или продаж.	Б) Косвенные расходы.	2) Расходы, непосредственно связанные с производством продукции или оказанием услуг.	В) Переменные расходы.	3) Расходы, которые нельзя прямо отнести на конкретный вид продукции или услуг.	А)	Б)	В)				<table border="1"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	2	3	1	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3
Виды:	Характеристики:																									
А) Прямые расходы.	1) Расходы, изменяющиеся пропорционально объему производства или продаж.																									
Б) Косвенные расходы.	2) Расходы, непосредственно связанные с производством продукции или оказанием услуг.																									
В) Переменные расходы.	3) Расходы, которые нельзя прямо отнести на конкретный вид продукции или услуг.																									
А)	Б)	В)																								
А)	Б)	В)																								
2	3	1																								
24	<p>Установите правильную последовательность этапов процесса бюджетирования расходов на персонал: А) Анализ текущих расходов на персонал. Б) Оценка необходимого количества персонала. В) Разработка бюджета расходов на персонал. Г) Контроль исполнения бюджета расходов на персонал. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БАВГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	3																				
25	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Одной из основных целей управления расходами на персонал является _ затрат на персонал при сохранении или повышении эффективности работы.</p>	оптимизация/ снижение/ минимизация	Задание открытого типа на дополнение	2	2	3																				
26	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Перечислите основные методы</p>	Основные методы оптимизации расходов на персонал:	Задание открытого типа с	2	2	3																				

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	оптимизации расходов на персонал.	1) Сокращение численности персонала; 2) Сокращение премиальных выплат и льгот; 3) Внедрение автоматизированных систем управления персоналом; 4) Аутсорсинг отдельных функций; 5) Оптимизация системы оплаты труда.	развернутым ответом			
27	Прочитайте текст задачи и решите ее. Фонд оплаты труда (ФОТ) предприятия составляет 1 500 000 рублей в месяц. Страховые взносы составляют 30% от ФОТ. Рассчитайте общие расходы на персонал в месяц (включая ФОТ и страховые взносы). Ответ запишите с точностью до целого числа.	1 950 000	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	3
28	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Выберите из перечисленных показателей наиболее важный для оценки эффективности управления расходами на персонал: А) Текучесть кадров. Б) Затраты на персонал в расчете на одного работника. В) Общая численность персонала. Ответ:	Б. Обоснование: "Затраты на персонал в расчете на одного работника" позволяет оценить, сколько компания тратит на каждого сотрудника и как эти затраты соотносятся с результатами его работы.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	3
29	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Выберите методы, которые могут способствовать снижению расходов на персонал: А) Повышение квалификации персонала. Б) Внедрение грейдовой системы оплаты труда. В) Увеличение штата отдела кадров. Г) Автоматизация рутинных операций. Ответ:	А,Б,Г. Обоснование: Повышение квалификации персонала приводит к увеличению эффективности работы, внедрение грейдовой системы помогает оптимизировать фонд оплаты труда и автоматизация рутинных операций может снизить потребность в персонале и уменьшить затраты.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	3
30	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Эффективное управление расходами на персонал является важным условием для обеспечения _ и устойчивого развития организации.	конкурентоспособности / рентабельности/ прибыльности	Задание открытого типа на дополнение	2	2	3
31	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.	Б	Задание закрытого	1	1	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы														
	<p>Функционально-стоимостной анализ (ФСА) это:</p> <p>А) Метод оценки стоимости основных фондов.</p> <p>Б) Метод комплексного исследования функций объекта с целью оптимизации соотношения между его потребительскими свойствами и затратами на их обеспечение.</p> <p>В) Метод кадрового планирования.</p> <p>Г) Метод оценки эффективности инвестиций.</p>		типа с однозначным выбором варианта ответа																	
32	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Перечислите задачи, которые решает ФСА в деятельности персонала:</p> <p>А) Выявление избыточных или дублирующих функций.</p> <p>Б) Оптимизация организационной структуры управления.</p> <p>В) Увеличение фонда оплаты труда.</p> <p>Г) Снижение затрат на выполнение функций.</p> <p>Д) Повышение текучести кадров.</p> <p>Е) Улучшение качества выполняемых функций.</p>	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	4														
33	<p>Установите правильное соответствие между этапом ФСА и его содержанием.</p> <table border="1" data-bbox="316 1265 721 2101"> <thead> <tr> <th>Этапы:</th> <th>Содержание:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Подготовительный.</td> <td>1) Сбор и обработка информации, необходимой для проведения анализа, определение целей и задач.</td> </tr> <tr> <td>Б) Аналитический.</td> <td>2) Оценка функциональной структуры объекта, выявление избыточных функций, определение затрат на выполнение каждой функции.</td> </tr> <tr> <td>В) Рекомендательный.</td> <td>3) Разработка предложений по совершенствованию объекта анализа, оценка эффективности</td> </tr> </tbody> </table>	Этапы:	Содержание:	А) Подготовительный.	1) Сбор и обработка информации, необходимой для проведения анализа, определение целей и задач.	Б) Аналитический.	2) Оценка функциональной структуры объекта, выявление избыточных функций, определение затрат на выполнение каждой функции.	В) Рекомендательный.	3) Разработка предложений по совершенствованию объекта анализа, оценка эффективности	<table border="1" data-bbox="746 1619 1008 1668"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	1	2	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	4
Этапы:	Содержание:																			
А) Подготовительный.	1) Сбор и обработка информации, необходимой для проведения анализа, определение целей и задач.																			
Б) Аналитический.	2) Оценка функциональной структуры объекта, выявление избыточных функций, определение затрат на выполнение каждой функции.																			
В) Рекомендательный.	3) Разработка предложений по совершенствованию объекта анализа, оценка эффективности																			
А)	Б)	В)																		
1	2	3																		

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы									
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="width: 50px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">и предложений.</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 50px; height: 20px;">А)</td> <td style="width: 50px; height: 20px;">Б)</td> <td style="width: 50px; height: 20px;">В)</td> </tr> <tr> <td style="width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="width: 50px; height: 20px;"></td> </tr> </table>				А)	Б)	В)								
А)	Б)	В)													
34	<p>Установите правильную последовательность этапов проведения функционально-стоимостного анализа деятельности персонала:</p> <p>А) Разработка рекомендаций по оптимизации. Б) Анализ функций и затрат. В) Определение объекта анализа и целей ФСА. Г) Внедрение и контроль реализации рекомендаций. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	ВБАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	4									
35	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Основная цель ФСА - выявление возможностей для __соотношения между полезностью функции и затратами на ее реализацию.</p>	улучшения/ оптимизации	Задание открытого типа на дополнение	2	2	4									
36	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Перечислите основные факторы следует учитывать при проведении ФСА деятельности персонала</p>	Основные факторы, которые следует учитывать при проведении ФСА: 1) Функциональная значимость, 2) Затраты на реализацию функций, 3) Возможность повышения функциональной ценности, 4) Возможность снижения затрат.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4									
37	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Функция выполняется сотрудником за 40 часов в месяц, его заработная плата 50 000 рублей. После оптимизации время выполнения функции сократилось до 30 часов. Рассчитайте экономию на оплате труда в месяц (в рублях). Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	12 500	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	4									
38	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Выберите метод, который наиболее эффективен для выявления дублирующих функций в деятельности персонала:</p>	В. Обоснование: Функциональный анализ направлен на детальное изучение функций, выполняемых каждым сотрудником, что позволяет выявить	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснование	2	2	4									

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	А) Анализ штатного расписания. Б) Проведение опроса сотрудников. В) Функциональный анализ. Ответ:	дублирование и определить возможности для оптимизации.	м выбора ответа			
39	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Выберите результаты, которые может принести ФСА в деятельности персонала: А) Увеличение численности персонала. Б) Снижение затрат на оплату труда. В) Улучшение качества выполняемых функций. Г) Повышение эффективности использования рабочего времени.	Б, В, Г. Обоснование: ФСА направлен на оптимизацию деятельности персонала, что приводит к снижению затрат, улучшению качества и повышению эффективности.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	4
40	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала является инструментом для повышения _ и эффективности работы организации.	конкурентоспособности / рентабельности/ производительности	Задание открытого типа на дополнение	2	2	4
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						
41	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Аудит персонала - форма оценки соответствия системы управления персоналом... А) ...требованиям трудового законодательства и кадровой политики организации. Б) ...требованиям финансовой отчетности. В) ...требованиям охраны труда. Г) ...производственным планам.	А	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5
42	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Контроллинг персонала включает в себя... А) ...планирование численности персонала. Б) ...разработку должностных инструкций. В) ...анализ отклонений фактических показателей от плановых. Г) ...оценку эффективности кадровых процессов. Д) ...сокращение фонда оплаты труда. Е) ...разработку программ обучения персонала.	АВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	5
43	Установите правильное		Задание	2	2	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																				
	<p>соответствие между видом аудита персонала и его характеристикой.</p> <table border="1"> <tr> <td>Виды аудита:</td> <td>Характеристики:</td> </tr> <tr> <td>А) Внутренний.</td> <td>1) Проводится сотрудниками организации.</td> </tr> <tr> <td>Б) Внешний.</td> <td>2) Проводится сторонней консалтинговой компанией.</td> </tr> <tr> <td>В) Оперативный.</td> <td>3) Проводится для выявления текущих проблем и быстрого принятия решений.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Виды аудита:	Характеристики:	А) Внутренний.	1) Проводится сотрудниками организации.	Б) Внешний.	2) Проводится сторонней консалтинговой компанией.	В) Оперативный.	3) Проводится для выявления текущих проблем и быстрого принятия решений.	А)	Б)	В)				<table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	1	2	3	закрытого типа на установление соответствия			
Виды аудита:	Характеристики:																									
А) Внутренний.	1) Проводится сотрудниками организации.																									
Б) Внешний.	2) Проводится сторонней консалтинговой компанией.																									
В) Оперативный.	3) Проводится для выявления текущих проблем и быстрого принятия решений.																									
А)	Б)	В)																								
А)	Б)	В)																								
1	2	3																								
44	<p>Установите правильную последовательность этапов проведения аудита персонала:</p> <p>А) Анализ полученных данных и формирование отчета. Б) Разработка плана аудита. В) Сбор данных о системе управления персоналом. Г) Разработка рекомендаций по улучшению системы управления персоналом.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БВАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	5																				
45	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Основная задача контроллинга персонала – обеспечение достижения стратегических _ организации в области управления человеческими ресурсами.</p>	целей	Задание открытого типа на дополнение	2	2	5																				
46	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Перечислите основные показатели эффективности системы управления персоналом, используемые в контроллинге</p>	Основные показатели: затраты на персонал (в т.ч. на подбор, обучение), текучесть кадров, производительность труда, удовлетворенность персонала, уровень вовлеченности.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	5																				
47	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>В компании планировалось обучить 30 сотрудников, но фактически обучено только 25. Определите процент выполнения</p>	83	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	5																				

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	плана по обучению персонала. Ответ запишите с точностью до целого числа.					
48	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Выберите цель, с которой проводится внешний аудит персонала: А) Для оптимизации затрат на персонал. Б) Для получения независимой оценки системы управления персоналом. В) Для повышения квалификации сотрудников отдела кадров. Ответ:	Б. Обоснование: Внешний аудит предоставляет объективную и непредвзятую оценку, выявляет сильные и слабые стороны системы управления персоналом.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	5
49	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Выберите основные преимущества, которые дает внедрение системы контроллинга персонала: А) Снижение затрат на персонал. Б) Повышение текучести кадров. В) Улучшение принятия управленческих решений. Г) Повышение мотивации персонала. Ответ:	А, В, Г. Обоснование: Контроллинг позволяет оптимизировать затраты, принимать обоснованные решения на основе анализа данных и повышать мотивацию персонала за счет улучшения условий труда и возможностей развития.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	5
50	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Эффективный контроллинг персонала требует наличия четких __, позволяющих оценивать результаты деятельности.	KPI (ключевых показателей эффективности)/ критериев/ стандартов	Задание открытого типа на дополнение	2	2	5
51	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Основная цель оценки деятельности службы управления персоналом – это... А) ...увеличение заработной платы сотрудников службы персонала. Б) ...оптимизация численности персонала службы управления персоналом. В) ...повышение эффективности работы службы управления персоналом. Г) ...сокращение бюджета на обучение персонала.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	6
52	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. К показателям оценки деятельности службы управления персоналом относят... А) ...уровень текучести кадров. Б) ...количество внедренных инноваций в производственный процесс.	АВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	6

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																				
	В) ...удовлетворенность персонала работой. Г) ...затраты на подбор персонала. Д) ...количество заключенных сделок с клиентами. Е) ...количество проведенных тренингов.																									
53	<p>Установите правильное соответствие между методом оценки деятельности службы управления персоналом и его характеристикой:</p> <table border="1"> <tr> <td>Методы оценки:</td> <td>Характеристики:</td> </tr> <tr> <td>А) Оценка по целям.</td> <td>1) Оценка достижения поставленных целей и задач.</td> </tr> <tr> <td>Б) Оценка по компетенция м.</td> <td>2) Оценка соответствия профессиональн ым компетенциям.</td> </tr> <tr> <td>В) Оценка по результатам .</td> <td>3) Оценка конкретных результатов деятельности (например, количество закрытых вакансий).</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Методы оценки:	Характеристики:	А) Оценка по целям.	1) Оценка достижения поставленных целей и задач.	Б) Оценка по компетенция м.	2) Оценка соответствия профессиональн ым компетенциям.	В) Оценка по результатам .	3) Оценка конкретных результатов деятельности (например, количество закрытых вакансий).	А)	Б)	В)				<table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	1	2	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	6
Методы оценки:	Характеристики:																									
А) Оценка по целям.	1) Оценка достижения поставленных целей и задач.																									
Б) Оценка по компетенция м.	2) Оценка соответствия профессиональн ым компетенциям.																									
В) Оценка по результатам .	3) Оценка конкретных результатов деятельности (например, количество закрытых вакансий).																									
А)	Б)	В)																								
А)	Б)	В)																								
1	2	3																								
54	<p>Установите правильную последовательность этапов оценки деятельности службы управления персоналом:</p> <p>А) Анализ полученных данных и формирование выводов. Б) Разработка критериев оценки. В) Сбор данных о деятельности службы управления персоналом. Г) Оценка соответствия деятельности установленным критериям.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БВАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	6																				
55	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Важным элементом оценки деятельности службы управления персоналом является получение обратной связи от _ организации.</p>	сотрудников/ персонала	Задание открытого типа на дополнение	2	2	6																				
56	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Перечислите основные проблемы могут возникнуть при оценке деятельности службы управления</p>	Проблемы: субъективность оценки, сложность измерения некоторых показателей (например, мотивации),	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	6																				

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	персоналом	отсутствие четких критериев оценки, недостаток данных для анализа.				
57	Прочитайте текст задачи и решите ее. В отделе кадров работает 5 человек. За год они закрыли 200 вакансий. Определите среднюю производительность труда одного сотрудника отдела кадров в количестве закрытых вакансий. Ответ запишите с точностью до целого числа.	40	Задание комбинированного типа: практико-ориентированное задание	2	2	6
58	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Выберите метод оценки деятельности службы управления персоналом, который является наиболее объективным А) Оценка по целям. Б) Оценка по компетенциям. В) Оценка по результатам. Ответ:	В. Обоснование: Оценка по результатам основана на измеримых показателях, что снижает субъективность оценки.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	6
59	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Выберите факторы, которые необходимо учитывать при оценке деятельности службы управления персоналом А) Стратегические цели организации. Б) Бюджет службы управления персоналом. В) Особенности корпоративной культуры. Г) Уровень квалификации сотрудников службы персонала. Ответ:	А, В, Г. Обоснование: Эти факторы влияют на деятельность службы управления персоналом и должны учитываться при оценке для получения более полной картины.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	6
60	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Результаты оценки деятельности службы управления персоналом используются для _ системы управления персоналом организации.	совершенствования/ улучшения/ оптимизации	Задание открытого типа на дополнение	2	2	6

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