

Министерство образования и науки Астраханской области  
Государственное автономное образовательное учреждение  
Астраханской области высшего образования  
«Астраханский государственный архитектурно-строительный  
университет»  
(ГАОУ АО ВО «АГАСУ»)

---



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Экономика персонала  
(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»  
(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков»  
(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра «Экономика строительства»

Квалификация выпускника *магистр*

Астрахань - 2023

**Разработчики:**

к.э.н., доцент

(занимаемая должность,  
учёная степень и учёное звание)

  
\_\_\_\_\_  
(подпись) / А.П.Белик /  
И. О. Ф.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «*Экономика строительства*» протокол № 9 от 11.04.2023 г.

Заведующий кафедрой

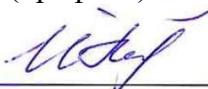
  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

/ И.А. Митченко /  
И. О. Ф.

**Согласовано:**

Председатель МКН «Экономика», направленность (профиль)

«Экономика фирмы и отраслевых рынков»

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

/ И.И. Потапова /  
И.О.Ф.

Начальник УМУ  / И.В. Аксютина /  
(подпись) И.О.Ф.

Специалист УМУ  / Е.С. Коваленко /  
(подпись) И.О.Ф.

Начальник УИТ  / С.В. Пригаро /  
(подпись) И.О.Ф.

Заведующая научной библиотекой  / Л.С. Гаврилова /  
(подпись) И.О.Ф.

## Содержание:

	Стр.
1. Цель освоения дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	4
4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий	6
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)	6
5.1.1. Очная форма обучения	6
5.1.2. Заочная форма обучения	6
5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам	7
5.2.1. Содержание лекционных занятий	7
5.2.2. Содержание лабораторных занятий	7
5.2.3. Содержание практических занятий	7
5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
5.2.5. Темы контрольных работ	10
5.2.6. Темы курсовых проектов/курсовых работ	10
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	10
7. Образовательные технологии	11
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	11
8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	11
8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	12
8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины	12
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	13
10. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	13

### 1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика персонала» является углубление уровня освоения компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовка 38.04.01 «Экономика».

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:**

**знать:**

З1 УК-1.1. - методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий;

З1 УК-2.1. - методы управления проектами на всех этапах его жизненного цикла;

**уметь:**

У1 УК-1.2 - применять методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий;

У1 УК-2.2. - управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

**владеть:**

В1 УК-1.3 - методиками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий;

В1 УК-2.3. - методами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина ФТД.01 «Экономика персонала» реализуется в рамках Блока ФТД «Факультативные дисциплины».

Дисциплина базируется на основах дисциплин: «Экономика и организация фирмы», «Бизнес-планирование и инвестиционное проектирование» изучаемых ранее.

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

<b>Форма обучения</b>	<b>Очная</b>	<b>Заочная</b>
<b>Трудоемкость в зачетных единицах:</b>	3 семестр – 2 з.е. <b>всего - 2 з.е.</b>	4 семестр - 2 з.е.; <b>всего - 2 з.е.</b>
Лекции (Л)	3 семестр – 14 часов. <b>всего - 14 часов</b>	4 семестр - 4 часа <b>всего - 4 часа</b>
Лабораторные занятия (ЛЗ)	<i>учебным планом не предусмотрены.</i>	<i>учебным планом не предусмотрены.</i>
Практические занятия (ПЗ)	3 семестр – 14 часов <b>всего - 14 часов</b>	4 семестр – 4 часа; <b>всего - 4 часа</b>

Самостоятельная работа (СР)	3 семестр – 44 часа <b>всего - 44 часа</b>	4 семестр - 64 часа <b>всего –64 часа</b>
<b>Форма текущего контроля:</b>		
Контрольная работа	<i>учебным планом не предусмотрена</i>	<i>учебным планом не предусмотрена</i>
<b>Форма промежуточной аттестации:</b>		
Экзамены	<i>учебным планом не предусмотрен</i>	<i>учебным планом не предусмотрен</i>
Зачет	семестр – 3	семестр – 4
Зачет с оценкой	<i>учебным планом не предусмотрен</i>	<i>учебным планом не предусмотрен</i>
Курсовая работа	<i>учебным планом не предусмотрена</i>	<i>учебным планом не предусмотрена</i>
Курсовой проект	<i>учебным планом не предусмотрен</i>	<i>учебным планом не предусмотрен</i>

**5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий**

**5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)**

**5.1.1. Очная форма обучения**

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Раздел 1. Социально-экономические результаты труда персонала	12	3	2	-	2	8	Зачет
2.	Раздел 2. Анализ и планирование трудовых показателей	13		2	-	2	9	
3.	Раздел 3. Планирование и управление затратами на персонал	13		2	-	2	9	
4.	Раздел 4. Управление эффективностью деятельности персонала	17		4	-	4	9	
5.	Раздел 5. Особенности затрат, связанные с деятельностью государственных и муниципальных служащих	17		4	-	4	9	
<b>Итого:</b>		<b>72</b>		<b>14</b>		<b>14</b>	<b>44</b>	

**5.1.2. Заочная форма обучения**

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Раздел 1. Социально-экономические результаты труда персонала	12	4	1	-	-	11	Зачет
2.	Раздел 2. Анализ и планирование трудовых показателей	13		1	-	1	11	
3.	Раздел 3. Планирование и управление затратами на персонал	13		1	-	1	11	
4.	Раздел 4. Управление эффективностью деятельности персонала	17		1	-	1	15	
5.	Раздел 5. Особенности затрат, связанные с деятельностью государственных и муниципальных служащих	17		-	-	1	16	

	<b>Итого:</b>	<b>72</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	<b>64</b>	
--	---------------	-----------	--	----------	--	----------	-----------	--

## 5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам

### 5.2.1. Содержание лекционных занятий.

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Раздел 1. Социально-экономические результаты труда персонала	Экономика персонала как наука. Экономика персонала - содержание, структура. Цели и задачи науки «Экономика персонала». Экономическая и социальная эффективность как категории цели в экономике персонала. Экономика персонала в системе наук. Показатели результативности работы организации, отдельного подразделения, <i>методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий.</i>
2.	Раздел 2. Анализ и планирование трудовых показателей	Трудовые показатели и факторы их определяющие, <i>методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий.</i> Анализ и оценка трудового потенциала организации. Анализ использования рабочего времени.
3.	Раздел 3. Планирование и управление затратами на персонал	Классификация затрат на персонал <i>на всех этапах жизненного цикла</i> проекта. Затраты на рабочую силу и их характеристика. Классификация затрат на рабочую силу <i>на основе системного подхода.</i>
4.	Раздел 4. Управление эффективностью деятельности персонала	Виды эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе <i>методики критического анализа проблемных ситуаций.</i> Оценка экономической эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом <i>на всех этапах жизненного цикла</i> проекта. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
5.	Раздел 5. Особенности затрат, связанные с деятельностью государственных и муниципальных служащих	Затраты, связанные с функционированием органов государственной власти, <i>на основе системного подхода и выработки стратегии действий.</i> Структура прямых и косвенных затрат <i>на всех этапах жизненного цикла</i> проекта, связанных с деятельностью государственных и муниципальных служащих.

### 5.2.2. Содержание лабораторных занятий учебным планом не предусмотрены

### 5.2.3. Содержание практических занятий.

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
---	---------------------------------	------------

1.	Раздел 1. Социально-экономические результаты труда персонала	Входное тестирование. Классификация факторов, влияющих на результаты труда работника на основе <i>методики критического анализа проблемных ситуаций</i> . Показатели результативности труда отдельного работника. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом.
2.	Раздел 2. Анализ и планирование трудовых показателей	Анализ производительности и качества труда <i>на основе системного подхода и выработки стратегии действий</i> . Анализ образования и использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера. Планирование трудовых показателей.
3.	Раздел 3. Планирование и управление затратами на персонал	Учет затрат на рабочую силу <i>на всех этапах жизненного цикла</i> проекта. Окупаемость затрат на рабочую силу. Методы планирования и регулирования затрат на рабочую силу, <i>методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного</i>
4.	Раздел 4. Управление эффективностью деятельности персонала	Оценка социальной эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе <i>методики критического анализа проблемных ситуаций</i> . Сбор, изучение систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала <i>на всех этапах жизненного цикла</i> проекта.
5.	Раздел 5. Особенности затрат, связанные с деятельностью государственных и муниципальных служащих	Затраты, связанные с социальными гарантиями государственных и муниципальных служащих на основе <i>методики критического анализа проблемных ситуаций</i> . Источники финансирования и ограничения при планировании затрат <i>на всех этапах жизненного цикла</i> проекта.

#### 5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

##### Очная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1.	Раздел 1. Социально-экономические результаты труда персонала	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1]
2.	Раздел 2. Анализ и планирование трудовых показателей	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [3], [4]

3.	Раздел 3. Планирование и управление затратами на персонал	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [3], [4]
4.	Раздел 4. Управление эффективностью деятельности персонала	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [3], [4]
5.	Раздел 5. Особенности затрат, связанные с деятельностью государственных и муниципальных служащих	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [3], [4]

#### Заочная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1.	Раздел 1. Социально-экономические результаты труда персонала	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1]
2.	Раздел 2. Анализ и планирование трудовых показателей	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [3], [4]
3.	Раздел 3. Планирование и управление затратами на персонал	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [3], [4]
4.	Раздел 4. Управление эффективностью деятельности персонала	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [3], [4]
5.	Раздел 5. Особенности затрат, связанные с деятельностью	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1], [2], [3], [4]

	ю государствен ных и муниципальн ых служащих		
--	--	--	--

**5.2.5. Темы контрольных работ учебным планом не предусмотрены.**

**5.2.6. Темы курсовых проектов/ курсовых работ учебным планом не предусмотрены.**

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

<b>Организация деятельности студента</b>
<p><b><u>Лекция</u></b></p> <p>В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p>
<p><b><u>Практическое занятие</u></b></p> <p>Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.</p>
<p><b><u>Самостоятельная работа</u></b></p> <p>Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– конспектирование (составление тезисов) лекций;</li> <li>– работу со справочной и методической литературой;</li> <li>– работу с нормативными правовыми актами;</li> <li>– участие в тестировании и др.</li> </ul> <p>Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– повторение лекционного материала;</li> <li>– подготовки к практическим занятиям;</li> <li>– изучения учебной и научной литературы;</li> <li>– изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);</li> <li>– подготовки к итоговому тестированию;</li> <li>– выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.</li> <li>– проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.</li> </ul>
<p><b><u>Подготовка к зачету</u></b></p> <p>Подготовка студентов к зачету включает три стадии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– самостоятельная работа в течение учебного семестра;</li> <li>– непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;</li> <li>– подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.</li> </ul>

## **7. Образовательные технологии**

Перечень образовательных технологий, используемых при изучении дисциплины «Экономика персонала».

### **Традиционные образовательные технологии**

Дисциплина «Экономика персонала» проводится с использованием традиционных образовательных технологий ориентирующиеся на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения), учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер. Формы учебных занятий по дисциплине «Экономика персонала» с использованием традиционных технологий:

Лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Практические занятия – организация учебной работы с реальными материальными и информационными объектами, экспериментальная работа с аналоговыми моделями реальных объектов.

### **Интерактивные технологии**

По дисциплине «Экономика персонала» проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Лекция-визуализация – представляет собой визуальную форму подачи лекционного материала средствами ТСО или аудиовидеотехники (видео-лекция). Чтение такой лекции сводится к развернутому или краткому комментированию просматриваемых визуальных материалов (в виде схем, таблиц, графов, графиков, моделей). Лекция-визуализация помогает студентам преобразовать лекционный материал в визуальную форму, что способствует формированию у них профессионального мышления за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов

По дисциплине «Экономика персонала» практические занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

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

#### ***а) основная учебная литература:***

1. Чуланов, Э. Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Э. Ю. Чуланов. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102990.html>
2. Курсова, О. А. Оплата труда персонала : учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285>

**б) дополнительная учебная литература:**

3. Новашина, Т. С. Экономика и финансы организации : учебник : [16+] / Т. С. Новашина, В. И. Карпунин, И. В. Косорукова ; под ред. Т. С. Новашиной. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет Синергия, 2020. – 336 с. : табл., ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574440>

4. Экономика и управление на предприятии : учебник / А. П. Агарков, Р. С. Голова, В. Ю. Теплышев, Е. А. Ерохина ; под ред. Р. С. Голова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 400 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684273>

**в) перечень учебно-методического обеспечения:**

5. Белик А.П. Методические ука по самостоятельной работе. Астрахань: АГАСУ, 2021. – 16с. - URL: <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/6BKfMjRMftZeryN>

**г) перечень онлайн курсов:**

6. Экономика труда и социально-трудовые отношения – режим доступа: <https://openedu.ru/course/spbstu/ECOLAB/?ysclid=lqr0nvyrkb44607785>

**8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

1. 7-Zip GNU
2. Office 365 A1
3. Adobe Acrobat Reader DC.
4. Internet Explorer.
5. Apache Open Office.
6. Google Chrome
7. VLC media player
8. Azure Dev Tools for Teaching
9. Kaspersky Endpoint Security.
10. Yandex browser

**8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины**

1. Электронная информационно-образовательная среда Университета: (<http://edu.aucu.ru>, <http://moodle.aucu.ru>)
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека» (<https://biblioclub.ru/>)
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» ([www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru))
4. Научная электронная библиотека (<http://www.elibrary.ru/>)
5. Консультант + (<http://www.consultant-urist.ru/>)
6. Федеральный институт промышленной собственности (<http://www1.fipt.ru/>)
7. Патентная база USPTO (<http://www.uspto.gov/patents-application-process/search-patents>)

**9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

№ п\п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебные аудитории для проведения учебных занятий 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18 б, аудитории № 201, 203,209.	<p style="text-align: center;"><b>ауд. № 201</b></p> Комплект учебной мебели. Переносной мультимедийный комплект. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		<p style="text-align: center;"><b>ауд. № 203</b></p> Комплект учебной мебели. Переносной мультимедийный комплект. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		<p style="text-align: center;"><b>ауд. № 209</b></p> Комплект учебной мебели Стационарный мультимедийный комплект Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»
2	Помещения для самостоятельной работы:  414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 22а, аудитории № 201, 203; 414056, г. Астрахань, ул. Татищева №18 а, библиотека, читальный зал.	<p style="text-align: center;"><b>ауд. № 201</b></p> Комплект учебной мебели. Компьютеры – 8 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		<p style="text-align: center;"><b>ауд. № 203</b></p> Комплект учебной мебели. Компьютеры – 8 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		<p style="text-align: center;"><b>библиотека, читальный зал,</b></p> Комплект учебной мебели. Компьютеры - 4 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

#### **10. Особенности организации обучения по дисциплине «Экономика персонала» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления дисциплина «Экономика персонала» реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальных особенностей).

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине**  
**«Экономика персонала»**  
**ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»,**  
**Направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков»**  
**по программе магистратуры**

*Кузнецовым Сергеем Владимировичем* (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Экономика персонала» ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», по программе *магистратуры*, разработанной в ГАОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре «Экономика строительства» (разработчик – *к.э.н., доцент А.П. Белик*).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины «Экономика персонала» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 августа 2020 г. № 939 и зарегистрированного в Минюсте России 26 августа 2020 г., №59459.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к **Блоку ФТД «Факультативные дисциплины»**.

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков».

В соответствии с Программой за дисциплиной «Экономика персонала» закреплены 2 **компетенции**, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях знать, уметь, владеть отражают специфику и содержание дисциплины, а предоставленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определять степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина «Экономика персонала» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков» и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний *магистра*, предусмотренная Программой, осуществляется в форме **зачета**. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков».

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 38.04.01 «Экономика» и специфике дисциплины «Экономика

*персонала*» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки **38.04.01 «Экономика»**, разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Экономика персонала»** предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность разработанных кафедрой **«Экономика строительства»** материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом, освоение обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) **«Экономика фирмы и отраслевых рынков»**.

Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Экономика персонала»** представлены:

- тестовыми заданиями;
- вопросы устного опроса;
- вопросами к зачету.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине **«Экономика персонала»** в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

### **ОБЩИЕ ВЫВОДЫ**

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура и содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины **«Экономика персонала»** ОПОП ВО по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, по программе *магистратуры*, разработанная *доцентом А.П. Беликом* соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) **«Экономика фирмы и отраслевых рынков»** и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:  
Генеральный директор  
ООО «АМС»



С.В. Кузнецов  
И.О.Ф

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине**  
**«Экономика персонала»**  
**ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»,**  
**Направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков»**  
**по программе магистратуры**

*Никулиной Тамарой Николаевной* (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Экономика персонала» ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», по программе *магистратуры*, разработанной в ГАОУ АО ВО «Астраханский государственный архитектурно-строительный университет», на кафедре «Экономика строительства» (разработчик – *к.э.н., доцент А.П. Белик*).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины «Экономика персонала» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 августа 2020 г. № 939 и зарегистрированного в Минюсте России 26 августа 2020 г., №59459.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к **Блоку ФТД «Факультативные дисциплины»**.

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков».

В соответствии с Программой за дисциплиной «Экономика персонала» закреплены 2 **компетенции**, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях *знать, уметь, владеть* отражают специфику и содержание дисциплины, а предоставленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определять степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина «Экономика персонала» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков» и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний *магистра*, предусмотренная Программой, осуществляется в форме *зачета*. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков».

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 38.04.01 «Экономика» и специфике дисциплины «Экономика

*персонала»* и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки **38.04.01 «Экономика»**, разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине *«Экономика персонала»* предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность разработанных кафедрой *«Экономика строительства»* материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом, освоение обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) *«Экономика фирмы и отраслевых рынков»*.

Оценочные и методические материалы по дисциплине *«Экономика персонала»* представлены:

- тестовыми заданиями;
- вопросы устного опроса;
- вопросами к зачету.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине *«Экономика персонала»* в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

### **ОБЩИЕ ВЫВОДЫ**

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура и содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины *«Экономика персонала»* ОПОП ВО по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, по программе *магистратуры*, разработанная *доцентом А.П. Беликом* соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) *«Экономика фирмы и отраслевых рынков»* и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

к.э.н., доцент

степень, должность, место работы



## Аннотация

к рабочей программе дисциплины «Экономика персонала»  
по направлению 38.04.01 «Экономика»  
направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков»

**Общая трудоемкость дисциплины** составляет 2 зачетные единицы.

**Форма промежуточной аттестации:** зачет.

Целью учебной дисциплины «Экономика персонала» является углубление уровня освоения компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика».

Учебная дисциплина «Экономика персонала» входит в Блок ФТД «Факультативные дисциплины».

Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные при изучении следующих дисциплин: «Экономика и организация фирмы», «Бизнес-планирование и инвестиционное проектирование» изучаемых ранее.

### Краткое содержание дисциплины:

Раздел 1. Социально-экономические результаты труда персонала

Раздел 2. Анализ и планирование трудовых показателей

Раздел 3. Планирование и управление затратами на персонал

Раздел 4. Управление эффективностью деятельности персонала

Раздел 5. Особенности затрат, связанные с деятельностью государственных и муниципальных служащих

Заведующий кафедрой

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

/И.А. Митченко/

И. О. Ф.

Министерство образования и науки Астраханской области  
Государственное автономное образовательное учреждение  
Астраханской области высшего образования  
«Астраханский государственный архитектурно-строительный  
университет»  
(ГАОУ АО ВО «АГАСУ»)

---



## ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Наименование дисциплины Экономика персонала  
(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»  
(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков»  
(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра «Экономика строительства»

Квалификация выпускника *магистр*

Астрахань – 2023

**Разработчики:**

к.э.н., доцент

(занимаемая должность,  
учёная степень и учёное звание)

  
\_\_\_\_\_  
(подпись) / А.П.Белик /  
И. О. Ф.

Оценочные и методические материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры  
«Экономика строительства»  
протокол № 9 от 11.04. 2023\_\_г.

Заведующий кафедрой

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

/ И.А. Митченко /  
И. О. Ф.

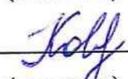
**Согласовано:**

Председатель МКН «Экономика»

Направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков»

  
\_\_\_\_\_  
(подпись) / И.И. Потапова /  
И. О. Ф.

Начальник УМУ  / И.В. Аксютина /  
(подпись) И.О.Ф.

Специалист УМУ  / Е.С. Коваленко /  
(подпись) И.О.Ф.

## СОДЕРЖАНИЕ:

	<b>Стр.</b>
1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	4
1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программ	4
1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости	5
1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
1.2.3. Шкала оценивания	7
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	8
3. Перечень и характеристика процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций	10
4. Приложение	11

## 1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные и методические материалы являются неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и представлены в виде отдельного документа

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

Индекс и формулировка компетенции	Индикаторы достижений компетенций, установленные ОПОП	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.5.1РПД)					Формы контроля с конкретизацией задания
		1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	6	7	8
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<b>Знать:</b> З1 УК-1.1. методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий	X	X	X	X	X	Вопросы к зачету (1-60) Итоговое тестирование (1-33) Опрос устный (1-30)
	<b>Уметь:</b> У1 УК-1.2. применять методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий.	X	X	X	X	X	
	<b>Владеть:</b> В1 УК-1.3 методиками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий	X	X	X	X	X	Опрос устный (31-34)
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<b>Знать:</b> З1 УК-2.1. методами управления проектами на всех этапах его жизненного цикла.			X	X	X	Вопросы к зачету (1-60) Итоговое тестирование (1-33) Опрос устный (1-30)
	<b>Уметь:</b> У1 УК-2.2. управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.			X	X	X	
	<b>Владеть:</b> В1 УК-2.3. методами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла			X	X	X	Опрос устный (31-34)

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

### 1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости

<b>Наименование оценочного средства</b>	<b>Краткая характеристика оценочного средства</b>	<b>Представление оценочного средства в фонде</b>
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
Опрос (устный или письменный)	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде опроса студентов	Вопросы по темам/разделам дисциплины

**1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		Ниже порогового уровня (не зачтено)	Пороговый уровень (Зачтено)	Продвинутый уровень (Зачтено)	Высокий уровень (Зачтено)
1	2	3	4	5	6
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	З1.УК1.1. Знать методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий	Обучающийся не знает методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий	Обучающийся знает методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий в типовых ситуациях.	Обучающийся знает методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся знает методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	У1. УК-1.2. Уметь применять методики критического анализа проблемных ситуаций на основе	Обучающийся не умеет применять методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий.	Обучающийся умеет применять методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и	Обучающийся умеет применять методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и	Обучающийся умеет применять методики критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий в типовых ситуациях и ситуациях

	системного подхода и выработки стратегии действий.		выработки стратегии действий в типовых ситуациях.	повышенной сложности.	сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	В1. УК-1.3 Владеть методиками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий	Обучающийся не владеет методиками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий	Обучающийся владеет методиками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий в типовых ситуациях.	Обучающийся владеет методиками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся владеет методиками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и выработки стратегии действий в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	З1. УК-2.1.Знать методами управления проектами на всех этапах его жизненного цикла.	Обучающийся не знает и не понимает методы управления проектами на всех этапах его жизненного цикла.	Обучающийся знает методы управления проектами на всех этапах его жизненного цикла..	Обучающийся знает методами управления проектами на всех этапах его жизненного цикла в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся знает методами управления проектами на всех этапах его жизненного цикла в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	У1. УК-2.2. Уметь	Обучающийся не умеет управлять	Обучающийся умеет управлять	Обучающийся умеет управлять проектом	Обучающийся умеет управлять проектом на

	управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	проектом на всех этапах его жизненного цикла.	проектом на всех этапах его жизненного цикла в типовых ситуациях.	на всех этапах его жизненного цикла в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	всех этапах его жизненного цикла в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	В1.УК-2.3. Владеть методами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Обучающийся не владеет методами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Обучающийся владеет методами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла в типовых ситуациях	Обучающийся владеет методами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся владеет методами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.

### 1.2.3. Шкала оценивания

Уровень достижений	Отметка в 5-бальной шкале	Зачтено/ не зачтено
высокий	«5»(отлично)	зачтено
продвинутый	«4»(хорошо)	зачтено
пороговый	«3»(удовлетворительно)	зачтено
ниже порогового	«2»(неудовлетворительно)	не зачтено

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:**

**2.1. Зачет**

*а) типовые вопросы (задания) (Приложение 1)*

*б) критерии оценивания*

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

<b>№ п/п</b>	<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки</b>
1	Отлично	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.
2	Хорошо	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.
3	Удовлетворительно	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.
4	Неудовлетворительно	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

### 2.2. Тест

а) Типовой комплект заданий для входного тестирования (Приложение 2);

б) Типовой комплект заданий для итогового тестирования (Приложение 3)

в) критерии оценивания

При оценке знаний по результатам тестов учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.
2	Хорошо	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.
3	Удовлетворительно	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты.
4	Неудовлетворительно	если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

## 2.3 Опрос устный

а) типовые вопросы (Приложение 4)

б) критерии оценивания

При оценке знаний на опросе (устном) учитывается:

1. Полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
2. Сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
3. Логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
4. Рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
5. Своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
6. Использование дополнительного материала (обязательное условие);
7. Рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	1) полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.
2	Хорошо	студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
3	Удовлетворительно	студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
4	Неудовлетворительно	студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

## 3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине регламентируется локальным нормативным актом.

**Перечень и характеристика процедур текущего контроля и промежуточной аттестации  
по дисциплине**

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Виды вставляемых оценок	Форма учета
1.	Зачет	Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины	Зачтено/ не зачтено	Ведомость, зачетная книжка
2.	Тест	Раз в семестр, в начале изучения дисциплины и по окончании изучения дисциплины	Зачтено/ не зачтено	журнал учета успеваемости преподавателя
3.	Опрос устный	Систематически на занятиях	По пятибалльной шкале	журнал учета успеваемости преподавателя

### Типовые вопросы к зачету

1. Структура расходов на рабочую силу и их характеристика.
2. Виды расходов, связанных с кадровым обеспечением деятельности предприятия.
3. Расходы на подбор, обучение, повышение квалификации персонала.
4. Расходы предприятия на оплату труда.
5. Социальные расходы предприятия.
6. Расходы предприятия в связи с увольнением работников.
7. Уровень оценки затрат и их целевое назначение.
8. Источники финансирования и характер затрат. Время их возмещения и целесообразность сокращения.
9. Структура затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты.
10. Расходы на участие работников в прибылях и капитале.
11. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
12. Затраты на персонал из прибыли предприятия.
13. Затраты на профессиональное обучение работников.
14. Прямые и косвенные расходы на обучение.
15. Расходы на содержание социальной инфраструктуры.
16. Принципы формирования доходов в рыночной экономике: по собственности и по трудовому потенциалу.
17. Виды и структура доходов работника.
18. Основные компоненты доходов работника.
19. Факторы, определяющие структуру дохода работника.
20. Показатели удельного веса оплаты труда по тарифной системе в структуре заработной платы.
21. Удельный вес дополнительной заработной платы, в том числе выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки, доплаты).
22. Оплата труда в связи с работой в особых условиях.
23. Состав и характеристика основных элементов фонда оплаты труда.
24. Сравнительная характеристика различных методов расчета фондов оплаты труда.
25. Понятие, состав и причины введения компенсационного пакета.
26. Применение компенсационного пакета на разных этапах развития компании.
27. Этапы разработки и внедрения компенсационного пакета.
28. Социальная составляющая компенсационного пакета.
29. Внедрение компенсационного пакета в организации.
30. Окупаемость затрат на персонал.
31. Факторы, влияющие на быстроту окупаемости: рациональность использования трудового потенциала, срок работы человека в организации.
32. Методологические особенности проведения анализа окупаемости вложенных средств.
33. Понятие бюджетирования и его основные этапы.
34. Бизнес-план кадровой службы и основные форматы кадрового планирования.
35. Подразделения предприятия и их функции, связанные с управлением затратами на персонал.
36. Издержки на рабочую силу и производительность труда.
37. Премияльная система: состав, основные принципы разработки.
38. Доплаты и надбавки, их доля в фонде заработной платы.
39. Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу.
40. Основные признаки классификации затрат на рабочую силу.
41. Сущность и состав первоначальных и восстановительных издержек на рабочую силу.
42. Специфика организации учета затрат на рабочую силу в современных условиях.

43. Оценка и скорость окупаемости средств на рабочую силу.
44. Направления анализа окупаемости расходов на рабочую силу.
45. Алгоритм планирования затрат на персонал.
46. Методы снижения расходов на рабочую силу.
47. Основные показатели результативности деятельности организации.
48. Показатели результатов труда различных категорий персонала.
49. Методы, используемые для оценки результатов труда работников.
50. Система трудовых показателей и виды их анализа.
51. Методика анализа фонда оплаты труда и социальных выплат.
52. Планирование роста производительности труда.
53. Основные принципы и процедура планирования численности персонала.
54. Функциональный и стоимостной анализ (ФСА) при управлении эффективностью деятельности персонала.
55. Сущность, этапы и содержание ФСА.
56. Понятие коммерческой, бюджетной и народнохозяйственной эффективности.
57. Непроизводственные факторы повышения экономической эффективности в совершенствовании системы управления персоналом.
58. Производственные факторы повышения экономической эффективности системы управления персоналом.
59. Сущность социальной и эффективности совершенствования системы управления персоналом.
60. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.

**Типовой комплект заданий для входного тестирования**

- 1. К показателям социальной эффективности не относятся:**
  1. Уровень трудовой дисциплины.
  2. Уровень рентабельности.
  3. Качество труда персонала.
  4. Соотношение рабочих и служащих.
  
- 2. К показателям качества, сложности, результативности труда относится:**
  1. Качество продукции.
  2. Качество труда персонала.
  3. Производительность труда одного работника.
  4. Равномерность загрузки персонала
  
- 3. К факторам качества труда не относятся:**
  1. Личностные.
  2. Экономические.
  3. Политические.
  4. Социально-культурные.
  
- 4. К экономическим факторам качества труда нельзя отнести:**
  1. Сложность труда.
  2. Квалификацию работника.
  3. Трудовую дисциплину. I
  4. Трудовой стаж.
  
- 5. К показателям экономической эффективности относятся:**
  1. Текучесть кадров.
  2. Производительность труда одного работника.
  3. Уровень производственного травматизма.
  4. Балансовая прибыль.
  
- 6. На результаты труда работника оказывает влияние следующие факторы:**
  1. Сезонность труда.
  2. Автоматизация труда.
  3. Интеллектуализация труда.
  4. Безработица. 1
  
- 7. К показателям оценки результатов труда менеджера по персоналу можно отнести:**
  1. Уровень заработной платы на единицу продукции.
  2. Показатели по обучению и повышению квалификации
  3. Количество вакантных мест в организации.
  4. Затраты на персонал в издержках производства.
  
- 8. К критериям, используемым при оценки результатов труда, относятся следующие количественные показатели:**
  1. Производительность труда
  2. Количество жалоб и претензий.
  3. Количество опозданий.
  4. Количество бракованных изделий.

9. **К качественным критериям оценки результатов труда работника не относится:**
1. Стоимость некачественной продукции.
  2. Число прогулов.
  3. Количество несанкционированных перерывов.
  4. Количество откликов на рекламу.
10. **К показателям по труду относится:**
1. Число безработных.
  2. Количество трудоустроенных.
  3. Число прогулов.
11. **Уровень производительности труда - это:**
1. Количество произведенной продукции.
  2. Количество произведенной продукции в единицу времени.
  3. Количество произведенной продукции в результате деятельности.
  4. Объем рабочего времени, в течение которого работник производил продукцию.
12. **Потерянная производительность - это:**
1. Количество продукции, не прошедшей всех стадий производства.
  2. Количество продукции, выпущенной с браком.
  3. Количество невыпущенной продукции.
  4. Недополученная продукция в час производительного труда.
13. **При снижении трудоемкости продукции:**
1. Производительность труда увеличивается.
  2. Производительность труда уменьшается.
  3. Производительность труда не меняется.
14. **При повышении трудоемкости продукции:**
1. Производительность труда увеличивается.
  2. Производительность труда уменьшается.
  3. Производительность труда не меняется.
15. **Уровень средней заработной платы характеризует:**
1. Рациональность организации заработной платы.
  2. Дифференциацию в оплате труда.
  3. Уровень оплаты труда.
  4. Степень социальной защищенности работника.
16. **Показатель расходов на персонал, отнесенные на единицу продукции -это:**
1. Степень социальной защищенности работника.
  2. Расходы на человеческий фактор.
  3. Эффективность использования человеческого фактора.
  4. Уровень оплаты труда.
17. **На результаты труда работника оказывают влияние научно-технические факторы:**
1. Новые технологии.
  2. Уровень обучения.
  3. Уровень жизни населения.
  4. Уровень социальной защищенности.

**18. К показателям оценки результатов труда руководителя организации можно отнести:**

1. Снижение издержек производства.
2. Оборачиваемость оборотных средств.
3. Коэффициент текучести кадров.
4. Рост прибыли.

**19. К показателям Оценки результатов труда линейного руководителя организации можно отнести:**

1. Снижение издержек производства.
2. Оборачиваемость оборотных средств.
3. Коэффициент текучести кадров
4. Рост прибыли.

**20. К показателям оценки результатов труда руководителя финансового отдела можно отнести:**

1. Снижение издержек производства.
2. Оборачиваемость оборотных средств.
3. Коэффициент текучести кадров
4. Рост прибыли.

**21. К первоначальным затратам на персонал относятся затраты:**

1. На оплату труда.
2. На приобретение спецодежды.
3. На поиск, подбор, отбор персонала.
4. На предоставление социальных льгот.

**22. Затраты на оформление работника можно отнести к:**

1. Восстановительным.
2. Первоначальным.
3. Ценностным.
4. Производственным.

**23. Затраты, связанные с предоставлением социального пакета, осуществляются за счет средств:**

1. Государственных фондов (внебюджетных, бюджетных).
2. Фондов общественных организаций.
3. Фондов предприятия.
4. Средств работника.

**Типовой комплекс заданий для итогового тестирования**

УК-1 (знать), УК-2 (знать):

**1. Затраты, связанные с предоставлением социального пакета, осуществляются за счет:**

1. Себестоимости продукции.
2. Прибыли предприятия.
3. Бюджета.
4. Резервных фондов предприятия.

**2. К прямым расходам на персонал не относятся расходы связанные с:**

1. Обучением.
2. Отбором персонала.
3. Предоставлением рабочего места.
4. Внутренним набором.

**3. К косвенным затратам относятся расходы на:**

1. Обучение на рабочем месте.
2. Набор персонала.
3. Снижение производительности труда коллеги во время обучения.
4. Предоставление рабочего места.

**4. К обязательным затратам на рабочую силу относятся затраты на:**

1. Обучение.
2. Добровольное медицинское страхование.
3. Оплату мобильного телефона.
4. Заработную плату.

**5. Расходы на «Участие в прибылях» характеризуют:**

1. Степень социальной защищенности работника.
2. Включенность персонала в управлении производством.
3. Уровень социального развития.

**6. Скорость окупаемости затрат на персонал зависит от:**

1. Срока работы работника в организации.
2. Количества работников в организации.
3. Уровня образования работников.

**7. Планирование затрат на персонал производится:**

1. Службой управления персоналом.
2. Бухгалтерской службой.
3. Плановой службой.
4. Премии.
5. Оплата временной нетрудоспособности.
6. Обязательное медицинское страхование.
7. Добровольное медицинское страхование.

**8. В состав социального пакета не входит:**

1. Оплата питания.
2. Оплата мобильного телефона.

3. Оплата временной нетрудоспособности.
4. Оплата фирменной одежды.

**9. К необязательным затратам на персонал относятся затраты на:**

1. Оплату труда.
2. Оплату мобильного телефона.
3. Технику безопасности.
4. Налоги с фонда заработной платы.

**10. К внешним факторам, влияющим на размер затрат на персонал относятся:**

1. Темпы и уровень инфляции.
2. Финансовое состояние предприятия.
3. Численность и структура персонала.
4. Изменения в организационной структуре.

**11. К внутренним факторам, влияющим на размер затрат на персонал относятся:**

1. Динамика цен.
2. Уровень доходов и потребления.
3. Движение персонала.
4. Уровень безработицы.

**12. Регулирование расходов на рабочую силу осуществляется через регулирование:**

1. Численности персонала.
2. Объема получаемой прибыли.
3. Объема произведенной продукции
4. Величины уплаченных налогов.

**13. К методам регулирования затрат на рабочую силу не относятся:**

1. Прекращение приема на работу.
2. Уклонение от налогов.
3. Замораживание выплат сверх тарифов.
4. Улучшение результатов работы с тем же количеством персонала.

**14. В основе планирования затрат на оплату труда должно быть использовано:**

1. Количество отработанного времени.
2. Количество произведенной продукции.
3. Количество работников.

**15. При планировании затрат на социальные льготы учитывается:**

1. Уровень средней заработной платы.
2. Уровень средних доходов работников.
3. Уровень финансовых возможностей предприятия.

**16. В первую очередь работодатели сокращают затраты на:**

1. Заработную плату.
2. Премияльные выплаты.
3. Медицинское страхование.

**1. Затраты на персонал федеральных органов власти осуществляются за счет средств:**

1. Федерального бюджета.
2. Бюджета субъектов федерации.
3. Местного бюджета.

**17. Затраты на персонал региональных органов власти осуществляются за счет**

**средств:**

1. Федерального бюджета
2. Бюджета субъектов федерации.
3. Местного бюджета.

**18. Затраты на персонал местных органов власти осуществляются за счет средств:**

1. Федерального бюджета
2. Бюджета субъектов федерации.
3. Местного бюджета.

**19. К обязательным расходам на осуществление государственной и муниципальной службы не относятся:**

1. Повышение квалификации и переподготовку
2. На материальную помощь.
3. Выплату надбавки за выслугу лет

**20. Расходы на содержание федеральной государственной службы составляют около:**

1. 20% государственного бюджета.
2. 10% государственного бюджета.
3. 50% государственного бюджета.

**21. Какие затраты на социальные льготы для государственных служащих осуществляются из бюджета соответствующего будущего уровня?**

1. На питание.
2. На приобретение товаров.
3. На дополнительную пенсию.

**22. Бюджетирование ориентированное на результат применяются для:**

1. Оптимизации затрат на персонал.
2. Увеличение затрат на персонал.
3. Уменьшение затрат на персонал.

**23. Законодательством какого уровня устанавливаются ограничения при планировании затрат на муниципальную службу:**

1. Федерального.
2. Регионального.
3. Местного.

**24. Что включает инвестирование в человеческий капитал?**

1. вкладывание средств в производство;
2. вкладывание средств в новые технологии;
3. расходы на повышение квалификации персонала;
4. вкладывание средств в строительство новых сооружений.
5. вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

**25. Человеческий капитал - это:**

1. форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
2. вкладывание средств в средства производства;
3. нематериальные активы предприятия.
4. материальные активы предприятия;

5. это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

**26. Качественная характеристика трудового потенциала включает:**

1. психическую составляющую;
2. социальную составляющую;
3. интеллектуальную составляющую;
4. физическую составляющую.

**27. К методам оценки трудового потенциала отдельных работников относятся:**

1. метод анкетирования;
2. финансовый метод;
3. рейтинговый метод;
4. сравнительный метод;
5. метод „360 градусов”.

**28. Фонд заработной платы включает:**

1. фонд оплаты по сдельным расценкам, тарифным ставкам и окладам;
2. нормативный фонд и фонд доплат за условия труда;
3. нормативный фонд, фонд доплат за условия труда, фонд оплаты за рацпредложения и изобретения, фонд поощрения.

**29. Быстрота окупаемости средств на персонал зависит от:**

1. эффективности использования фонда рабочего времени;
2. использования работника в соответствии с его профессией и квалификацией;
3. стоимости социального пакета;
4. обеспечения надлежащего уровня интенсивности труда;
5. стажа работы человека в организации;
6. уровня заработной платы в организации.

**30. Рост производительности труда способствует:**

1. сокращению численности рабочих;
2. увеличению численности рабочих.

**31. Трудовой показатель производительности труда:**

1. выработка;
2. материалоемкость;
3. фондоемкость;
4. трудоемкость.

**32. Резервы роста производительности труда:**

1. макроэкономические условия развития экономики;
2. условия организации производства;
3. факторы научно-технического прогресса;
4. условия совершенствования организации труда

**33. Показатели эффективности труда:**

1. производительность труда и трудоемкость;
2. нормы и нормативы выполнения заданий;
3. трудоемкость управления и производительность;
4. выработка на одного работающего и трудоемкость.

**Типовой комплект вопросов к опросу (устному)**

УК-1 (знать), УК-2 (знать):

1. Сущность понятия «система управления персоналом».
2. Трактовка понятий «миссия организации», «стратегический цели организации», виды целей.
3. Принципы формирования системы управления персоналом.
4. Функционально-целевая модель системы управления персоналом.
5. Функции и задачи службы управления персоналом.
6. Организационная структура управления предприятием.
7. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом.
8. Методы построения эффективных систем управления персоналом.
9. Показатели характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда.
10. Функции и задачи службы управления персоналом.
11. Сущность понятия «интеллектуальный капитал».
12. Структура интеллектуального капитала организации.
13. Сущность и виды трудового потенциала организации.
14. Оценка человеческого капитала.
15. Оценка трудового потенциала организации.
16. Элементы трудового потенциала организации.
17. Структура затрат на персонал.
18. Явные и скрытые затраты на персонал.
19. Факторы формирования затрат на персонал.
20. Планирование затрат в управлении персоналом.
21. Бюджетирование затрат в управлении персоналом.
22. Понятие управление затратами на персонал.
23. Управление затратами на оплату труда.
24. Управление затратами на обучение и развитие персонала.
25. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя.
26. Пути оптимизации затрат на персонал.
27. Сущность понятия «производительность труда».
28. Сущность эффективности труда.
29. Факторы и резервы повышения производительности труда.
30. Направления повышения производительности труда.

УК-1 (уметь, владеть), УК-2 (уметь, владеть):

31. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
32. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции
33. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом на промышленных предприятиях.
34. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом промышленных предприятий.