

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.07.2023 15:04:55

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт менеджмента

Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины

Б1.В.ДЭ.09.01 Эффективность и
результативность управления персоналом

**Основная профессиональная
образовательная программа**

38.03.03 Управление персоналом программа
Управление персоналом и экономика труда

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2023

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Эффективность и результативность управления персоналом входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Консультационный проект, Экономика труда, Нормирование труда, Организация труда, Анализ и планирование трудовых показателей, Экономика управления персоналом

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Эффективность и результативность управления персоналом в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-4 - Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-4	ПК-4.1: Знать: методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методы нормирования и оценки интенсивности труда; планы и программы разработки мероприятий по повышению производительности труда	ПК-4.2: Уметь: анализировать состояние нормирования труда, качество норм и показателей по труду; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; оценивать эффективность работ по совершенствованию организации и нормирования труда персонала

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	89.85/2.5
Промежуточная аттестация	18/0.5

Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 9
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	121.85/3.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Эффективность и результативность управления персоналом представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Эффективность управления персоналом	8	8			45,4	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
2.	Результативность управления персоналом	10	10			44,45	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
	Контроль	18					
	Итого	18	18	0.15		89.85	

очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				

1.	Эффективность управления персоналом	1	1			60,4	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	
2.	Результативность управления персоналом	1	1			61,45	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	
	Контроль	18						
	Итого	2	2	0.15		121.85		

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Эффективность управления персоналом	лекция	Экономическое содержание понятий «эффект» и «эффективность»
		лекция	Традиционные показатели эффективности управления персоналом: производительность труда (выработка), трудоемкость.
		лекция	Виды показателей эффективности управления персоналом, основанные на расчете затрат на персонал.
		лекция	Расходы на персонал, их сущность и варианты классификации
2.	Результативность управления персоналом	лекция	Сущность понятия «результативность». Понятие результативности управления персоналом.
		лекция	Показатели результативности подбора, адаптации и обучения персонала.
		лекция	Показатели результативности управления карьерой, формирования, развития и использования кадрового резерва.
		лекция	Показатели результативности вознаграждения персонала.
		лекция	Результативность деятельности службы управления персоналом в организации.

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Эффективность управления персоналом	практическое занятие	Традиционные показатели эффективности управления персоналом
		практическое занятие	Показатели эффективности управления персоналом, основанные на расчете затрат на персонал
		практическое занятие	Возможности повышения эффективности управления персоналом

		практическое занятие	Методы расчета производительности труда (выработки) и трудоемкости
2.	Результативность управления персоналом	практическое занятие	Результативность подбора персонала
		практическое занятие	Результативность адаптации персонала
		практическое занятие	Показатели результативности формирования, развития и использования кадрового резерва
		практическое занятие	Результативность обучения и развития персонала
		практическое занятие	Результативность деятельности службы управления персоналом в организации

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Эффективность управления персоналом	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Результативность управления персоналом	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531529>

2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512708>

Дополнительная литература

1. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления : учебное пособие для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09017-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513343>

2. Медведева, Т. А. Основы теории управления : учебник и практикум для вузов / Т. А. Медведева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7025-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490341>

Литература для самостоятельного изучения

1. Беккер Б.И., Хьюзлид М.М., Ульрих Д. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность: Пер. с англ. М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007
2. Измерение результативности компании / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 220 с.
3. Югов А., Фокин К. Целевые показатели работы HR-службы при управлении кадровым резервом // Справочник по управлению персоналом. – 2006. - № 11

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран

	Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине **Эффективность и результативность управления персоналом**:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-4 - Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-4.1: Знать:	ПК-4.2: Уметь:	ПК-4.3: Владеть (иметь навыки):

	методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методы нормирования и оценки интенсивности труда; планы и программы разработки мероприятий по повышению производительности труда	анализировать состояние нормирования труда, качество норм и показателей по труду; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; оценивать эффективность работ по совершенствованию организации и нормирования труда персонала	навыками выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала; проводить оценку затрат на персонал; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах
Пороговый	основные понятия и показатели экономического эффекта, эффективности и результативности; требования к показателям эффективности и результативности управления персоналом; расходы на персонал, их сущность и варианты классификации; ключевые показатели деятельности	определять результаты и затраты труда; рассчитывать расходы на персонал; определять ключевые показатели деятельности	навыками сбора информации о результатах управления персоналом, навыками оценки уровня и динамики результатов деятельности; технологиями разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию системы бюджетирования затрат на персонал
Стандартный (в дополнение к пороговому)	показатели производительности труда; виды показателей эффективности управления персоналом, основанные на расчете затрат на персонал; методы расчета показателей результативности управления персоналом; методы расчета экономического эффекта деятельности организации, экономического эффекта мероприятия и экономической эффективности	рассчитывать и анализировать уровень и динамику показателей производительности труда; определять экономический эффект деятельности организации, экономический эффект мероприятия и экономическую эффективность; оценивать социально-экономическую эффективность системы и технологии управления персоналом	методами расчета показателей результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий подбора, адаптации, обучения, вознаграждения персонала, управления карьерой, формирования, развития и использования кадрового резерва; навыками выработки управленческих решений по оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	актуальность оценки деятельности службы управления персоналом в организации; результативность	составлять план работы по сокращению расходов на содержание службы управления персоналом; оценивать	методами повышения эффективности управления персоналом; навыками оценки

	деятельности службы управления персоналом; эффективность расходов на содержание службы управления персоналом	результативность деятельности службы управления персоналом в организации	эффективности расходов на содержание службы управления персоналом; технологией разработки бюджета расходов на персонал
--	--	--	--

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Эффективность управления персоналом	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет
2.	Результативность управления персоналом	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Эффективность управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическое содержание понятия «эффект» 2. Экономический эффект деятельности организации за период (месяц, квартал, год) 3. Цель и метод расчета экономического эффекта деятельности организации за период 4. Экономический эффект мероприятия 5. Цель и метод расчета экономического эффекта мероприятия 6. Условия целесообразности расчета экономического эффекта мероприятия 7. Экономическое содержание понятия «эффективность» 8. Цель и метод расчета экономической эффективности 9. Традиционные показатели эффективности управления персоналом: производительность 10. труда (выработка), трудоемкость 11. Методы расчета производительности труда (выработки) 12. Методы расчета трудоемкости 13. Способы определения результатов труда 14. Способы определения затрат труда 15. Виды показателей эффективности управления персоналом, основанные на расчете затрат на персонал 16. Расходы на персонал, их сущность и варианты классификации 17. Задачи учета, анализа и планирования элементов расходов на персонал 18. Постоянные и переменные расходы на персонал 19. Классификация расходов на персонал по источнику покрытия 20. Классификация расходов на персонал по функциям управления персоналом 21. Варианты повышения эффективности управления персоналом

	<p>22. Методы радикального снижения затрат на персонал</p> <p>23. Методы позволяющие значительно снизить затраты на персонал</p> <p>24. Методы, позволяющие снизить затраты на персонал на среднем уровне</p> <p>25. Методы, позволяющие снизить затраты на персонал на незначительном уровне</p>
<p>Результативность управления персоналом</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание понятия «результативность деятельности» 2. Требования к показателям оценки результатов управления персоналом 3. Содержание понятия «Ключевые показатели деятельности» (Key Performance Indicators – KPIs) 4. Классификация показателей для оценки управления персоналом в организации 5. Источники информации о результатах управления персоналом 6. Виды показателей подбора персонала 7. Требования к показателям для оценки подбора персонала 8. Номинальные показатели подбора персонала 9. Показатели результативности подбора персонала 10. Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий подбора персонала 11. Оценка результатов подбора персонала по итогам анкетирования руководителей как внутренних потребителей 12. Самооценка организации подбора персонала с учетом требований стандартов серии ISO 9000 13. SWOT-анализ отдела (сектора) подбора персонала 14. Требования к показателям для оценки адаптации персонала 15. Номинальные показатели адаптации персонала 16. Показатели результативности адаптации персонала 17. Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий адаптации персонала 18. Оценка результатов адаптации персонала по итогам анкетирования 19. Самооценка организации адаптации персонала с учетом требований стандартов серии ISO 9000 20. SWOT-анализ адаптации персонала 21. Требования к показателям для оценки обучения персонала 22. Номинальные показатели обучения персонала 23. Показатели результативности обучения персонала 24. Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий обучения персонала 25. Оценка результатов обучения персонала по итогам анкетирования руководителей как внутренних потребителей 26. Анализ результатов обучения по итогам анкетирования обученных сотрудников 27. Самооценка организации обучения в организации с учетом требований стандартов серии ISO 9000 28. SWOT-анализ отдела (сектора) обучения персонала 29. Требования к показателям для оценки управления карьерой 30. Показатели результативности управления карьерой 31. Номинальные показатели управления карьерой 32. Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий управления карьерой 33. Оценка результатов управления карьерой по итогам анкетирования сотрудников 34. Самооценка управления карьерой в организации с учетом требований стандартов серии ISO 9000 35. SWOT-анализ управления карьерой 36. Требования к показателям для оценки работы с кадровым резервом

	<p>37. Номинальные показатели работы с кадровым резервом</p> <p>38. Показатели результативности формирования, развития и использования кадрового резерва</p> <p>39. Показатели результативности разработки и внедрения проектов формирования, развития и использования кадрового резерва</p> <p>40. Оценка результатов формирования, развития и использования кадрового резерва по итогам анкетирования сотрудников</p> <p>41. Самооценка формирования, развития и использования кадрового резерва в организации с учетом требований стандартов серии ISO 9000</p> <p>42. SWOT-анализ формирования, развития и использования кадрового резерва</p> <p>43. Результативность деятельности службы управления персоналом в организации</p> <p>44. Актуальность оценки деятельности службы управления персоналом в организации</p> <p>45. Результативность деятельности службы управления персоналом</p> <p>46. Эффективность расходов на содержание службы управления персоналом</p> <p>47. Показатели развития службы управления персоналом</p> <p>48. Оценка службы управления персоналом внутренними потребителями</p>
--	---

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1908>

Кадровый потенциал предприятия – это

- совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства
- совокупность работающих специалистов
- совокупность устраивающихся на работу
- совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства
- совокупность перемещающихся по служебной лестнице

Когда неэффективно развитие сотрудников в организации

- когда организация будет существовать короткое время
- когда на это нет времени
- когда на это нет денег
- никогда, развивать сотрудников полезно всегда

Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод

- анализ анкетных данных
- профессиональное испытание
- экспертиза почерка
- рекомендации близких родственников кандидата
- анализ резюме

К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся

- психологические тесты
- проверка знаний

- проверка профессиональных навыков
- графические тесты
- анкетирование

Социальная эффективность в сфере управления персоналом - это

- стоимостная оценка участия человеческих ресурсов в деятельности компании
- повышение уровня мотивации персонала к высокопроизводительному труду
- увеличение прибыли организации
- все ответы верны
- все ответы не верны

Количественным показателем эффективности системы управления является такой показатель, как

- уровень квалификации работников аппарата управления
- обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом
- уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники
- уровень организационной культуры
- величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала

Документацией, делопроизводством, информационно-техническим обеспечением руководителей и специалистов занимаются

- основные рабочие
- служащие
- вспомогательные рабочие
- младший обслуживающий персонал

Преимуществами централизованных информационных систем в управлении персоналом являются

- использование прошлого опыта централизованного применения ЭВМ
- единые принципы защиты информации
- гибкость и возможность расширения при новых требованиях
- легкое встраивание в существующую организационную структуру
- согласование хранения и обработки данных с требованиями пользователя

Наиболее распространенные методы оценки результатов адаптации

- интервьюирование сотрудников через определенный период времени работы
- анкетирование сотрудников после завершения адаптационного периода
- контент-анализ документов сотрудника
- наблюдение за сотрудником
- +проведение опросов сотрудников, проработавших в компании менее года

Показателями оценки эффективности работы наставника является

- удовлетворенность работой нового сотрудника
- выполнение целей и задач новым сотрудником в период испытательного срока
- отсутствие конфликтов у нового сотрудника с коллегами в период испытательного срока
- все ответы верны

В обобщенной модели Д. Киркпатрик разработал набор из следующих критериев для оценки результатов обучения

- реакция, обученность, поведение, результаты
- реакция, поведение, результаты, компетентность
- реакция, обученность, поведение, мотивированность
- обученность, поведение, результаты, мотивированность

Оцениваемыми параметрами по критерию оценки обученности в модели Д. Киркпатрика являются

- повышение профессиональной мотивации
- повышение сплоченности команды
- известность компании (имидж)
- уменьшение текучести кадров

Последовательность действий по подготовке, разработке и внедрению системы мотивации и стимулирования труда в систему управления персоналом организации называется

- метод
- процедура
- технология
- методика

Выделяют следующие принципы эффективной системы мотивации персонала

- соответствие целей системы оплаты труда и мотивации целям предприятия
- учет мотивационных факторов, ожиданий и потребностей персонала
- доля тарифной части заработной платы должна быть на уровне МРОТ
- система стимулирования не должна учитывать мотивационный профиль работников организации
- справедливость системы оплаты труда

К элементам организационной культуры не относятся

- герои организации
- система стимулов
- ритуалы
- система ценностей
- система потребностей
- стиль руководства

Какие функции выполняет организационная культура

- формирует систему потребностей работников
- формирует определенный имидж организации
- усиливает вовлеченность в дела организации
- усиливает систему социальной стабильности в организации
- изменяет систему ценностей работников

Что является важнейшей составной частью затрат на персонал?

- оплата труда
- премии
- бонусы
- льготы

Процесс согласованного планирования работы и управления деятельностью подразделений с помощью смет и экономических показателей – это

- планирование
- бюджетирование
- финансирование
- прогнозирование

Для сравнения показателей деятельности HR-служб с аналогичными данными других компаний, работающих на рынке, используется

- бенчмаркинг
- метод экспертных оценок
- регрессионный анализ
- метод управления по целям
- система сбалансированных показателей

Исследование и определение ключевых задач и целей организации и распределение их по сотрудникам компании сверху вниз – это

- бенчмаркинг
- метод экспертных оценок
- регрессионный анализ
- метод управления по целям
- система сбалансированных показателей

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Эффективность управления персоналом	1. Экономическое содержание понятия «эффект»
	2. Экономический эффект деятельности организации за период (месяц, квартал, год)
	3. Цель и метод расчета экономического эффекта деятельности организации за период
	4. Экономический эффект мероприятия
	5. Цель и метод расчета экономического эффекта мероприятия
	6. Условия целесообразности расчета экономического эффекта мероприятия
	7. Экономическое содержание понятия «эффективность»
	8. Цель и метод расчета экономической эффективности
	9. Традиционные показатели эффективности управления персоналом: производительность труда (выработка), трудоемкость
	10. Методы расчета производительности труда (выработки)
	11. Методы расчета трудоемкости
	12. Способы определения результатов труда
	13. Способы определения затрат труда
	14. Виды показателей эффективности управления персоналом, основанные на расчете затрат на персонал
	15. Расходы на персонал, их сущность и варианты классификации
	16. Задачи учета, анализа и планирования элементов расходов на персонал
	17. Постоянные и переменные расходы на персонал
	18. Классификация расходов на персонал по источнику покрытия
	19. Классификация расходов на персонал по функциям управления персоналом
	20. Варианты повышения эффективности управления персоналом
	21. Методы радикального снижения затрат на персонал
	22. Методы позволяющие значительно снизить затраты на персонал
	23. Методы, позволяющие снизить затраты на персонал на среднем уровне
	24. Методы, позволяющие снизить затраты на персонал на незначительном уровне

Результативность управления персоналом	1. Содержание понятия «результативность деятельности»
	2. Требования к показателям для оценки обучения персонала
	3. Требования к показателям оценки результатов управления персоналом
	4. Содержание понятия «Ключевые показатели деятельности» (Key Performance Indicators – KPIs)
	5. Классификация показателей для оценки управления персоналом в организации
	6. Источники информации о результатах управления персоналом
	7. Виды показателей подбора персонала
	8. Требования к показателям для оценки подбора персонала
	9. Номинальные показатели подбора персонала
	10. Показатели результативности подбора персонала
	11. Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий подбора персонала
	12. Оценка результатов подбора персонала по итогам анкетирования руководителей как внутренних потребителей
	13. Самооценка организации подбора персонала с учетом требований стандартов серии ISO 9000
	14. Требования к показателям для оценки адаптации персонала
	15. Номинальные показатели адаптации персонала
	16. Показатели результативности адаптации персонала
	17. Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий адаптации персонала
	18. Оценка результатов адаптации персонала по итогам анкетирования
	19. Номинальные показатели обучения персонала
	20. Показатели результативности обучения персонала
	21. Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий обучения персонала
	22. Анализ результатов обучения по итогам анкетирования обученных сотрудников
	23. Оценка результатов обучения персонала по итогам анкетирования руководителей как внутренних потребителей
	24. Требования к показателям для оценки управления карьерой
	25. Требования к показателям для оценки работы с кадровым резервом
	26. Показатели результативности формирования, развития и использования кадрового резерва
	27. Показатели результативности разработки и внедрения проектов формирования, развития и использования кадрового резерва
	28. Номинальные показатели работы с кадровым резервом
	29. Показатели результативности управления карьерой
	30. Номинальные показатели управления карьерой
	31. Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий управления карьерой

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ПК-4
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне