

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ  
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

---

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики  
и управления социально-  
экономическими системами  
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор  
Авдашкевич С.В.  
28.06.2023

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.07 Эффективность труда персонала
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Доктор социологических наук, кандидат экономических наук, профессор Покровская Н.Н.

### 1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов представления о теоретических и методологических основах эффективности труда персонала, развитие практических навыков расчета экономической и социальной эффективности трудовой деятельности и анализа полученных показателей, умения применять полученные знания в профессиональной сфере.

Задачи дисциплины:

- формирование представлений об эффективности труда персонала как о важнейшем индикаторе деятельности организации, оказывающем влияние на технико-экономические показатели работы предприятия в целом;
- ознакомление с теоретическими аспектами исследования экономической и социальной эффективности труда;
- осмысливание и понимание основных методов расчета показателей эффективности труда (производительности, рентабельности труда, и т.д.), понимание взаимосвязей между ними и другими показателями эффективности деятельности предприятия, освоение различных методик расчета экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда;
- развитие умений применять практические навыки расчета эффективности труда на предприятиях различных видов экономической деятельности.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2	- виды оценки эффективности трудовой деятельности; - основные направления повышения эффективности трудовой деятельности.	- разрабатывать конкретные мероприятия по повышению эффективности трудовой деятельности.	- навыками разработки корпоративных программ конкретных мероприятий по повышению эффективности трудовой деятельности.
ПК-1	- методики расчета экономической и социальной эффективности трудовой деятельности.	- применять систему и методологию комплексного экономического анализа показателей эффективности труда.	- способностью интерпретировать и оценивать полученные результаты анализа эффективности трудовой деятельности.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-2	- основные методы повышения социальной эффективности трудовой деятельности.	- разрабатывать конкретные мероприятия по повышению социальной эффективности трудовой деятельности и разрешению конфликтных ситуаций.	- способностью интерпретировать и оценивать полученные результаты анализа социальной эффективности трудовой деятельности и разрабатывать предложения по повышению социальной эффективности организационных процессов.
------	---	---	---

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Эффективность труда персонала» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

*При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):*

Методы принятия управленческих решений, Введение в менеджмент, Основы менеджмента, Социология управления, Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Управление персоналом организации

*Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):*

Корпоративная социальная ответственность, Профессиональная этика, Управление социальным развитием организации, Кадровые технологии, Современные теории управления персоналом, Организация труда персонала, Кадровая политика и кадровое планирование, Основы кадрового аудита и контроллинга, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Психофизиология профессиональной деятельности, Психология личности руководителей и подчиненных, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Психология сотрудничества и формирования управленческой команды, Психология делового общения, Производственная практика: преддипломная практика.

### 4. Объем дисциплины

*Очная форма обучения:*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		5
<b>Аудиторные занятия (АЗ):</b>	36	36
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	18	18
<b>Самостоятельная работа студента (СР)</b>	65	65
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	65	65
<b>Контроль самостоятельной работы (КСР)</b>	7	7
<b>Контактная работа (КоР)</b>	43	43
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		Зачет
<b>Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)</b>	0	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

<b>Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ</b>	108/3	108/3
--	-------	-------

\* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)..

*Заочная форма обучения:*

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		3
<b>Аудиторные занятия (АЗ):</b>	12	12
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	6	6
<b>Самостоятельная работа студента (СР)</b>	89	89
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	89	89
<b>Контроль самостоятельной работы (КСР)</b>	3	3
<b>Контактная работа (КоР)</b>	15	15
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		Зачет
<b>Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)</b>	4	4
<b>Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ</b>	108/3	108/3

\* - подготовка к аудиторным занятиям.

## 5. Содержание дисциплины

*Очная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов			СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Основные аспекты понятия «эффективность».	5	2	0	0	6	0
2	Экономическая эффективность труда.	5	0	2	0	6	2
3	Социальная эффективность труда.	5	2	2	0	6	2
4	Производительность труда как ключевой показатель экономической эффективности труда.	5	2	2	0	6	2
5	Рентабельность труда.	5	2	2	0	6	2
6	Зарплатоотдача и зарплатоемкость.	5	2	2	0	6	2
7	Эффективность инвестиций в человеческий капитал.	5	2	2	0	6	2
8	Мероприятия по совершенствованию организации труда.	5	2	2	0	6	2
9	Методики расчета экономической эффективности мероприятий.	5	2	2	0	6	2
10	Эффективность управления персоналом.	5	2	2	0	11	2
	<b>Итого:</b>		18	18	0	65	18

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

*Заочная форма обучения:*

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практи- ческие
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Основные аспекты понятия «эффективность».	3	0	0	0	9	0
2	Экономическая эффективность труда.	3	2	2	0	9	2
3	Социальная эффективность труда.	3	2	2	0	9	2
4	Производительность труда как ключевой показатель экономической эффективности труда.	3	2	2	0	9	2
5	Рентабельность труда.	3	0	0	0	9	2
6	Зарплатоотдача и зарплатоемкость.	3	0	0	0	9	2
7	Эффективность инвестиций в человеческий капитал.	3	0	0	0	9	2
8	Мероприятия по совершенствованию организации труда.	3	0	0	0	9	2
9	Методики расчета экономической эффективности мероприятий.	3	0	0	0	9	2
10	Эффективность управления персоналом.	3	0	0	0	7	2
Итого:			6	6	0	89	18

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Основные аспекты понятия «эффективность».	Сущность и содержание понятия «эффективность». Три основных аспекта понятия эффективности: - эффективность как соотношение затрат и результатов; - эффективность как характеристика состояния экономической системы и как характеристика качества управления; - эффективность как мера приближения к оптимальному состоянию экономической системы или как вероятность достижения цели. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> - <b>Лабораторная работа:</b> -	ОПК-2, ПК-1, ПК-2	Контрольная работа №1
Тема 2: Экономическая эффективность труда.	Понятие экономической эффективности. Комплекс экономических показателей, отражающих экономическую эффективность труда (объем производимой продукции (либо товарооборот), производительность труда, численность персонала, рентабельность труда и т.д.). Взаимосвязь между показателями эффективности труда и прочими показателями эффективности деятельности предприятия (себестоимость продукции (услуг), фондоотдача и фондоемкость, рентабельность, при-	ОПК-2, ПК-1, ПК-2	Доклад №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	быль, чистая прибыль и т.д.) Экономическая эффективность индивидуального и коллективного труда. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Экономическая эффективность труда. <b>Лабораторная работа: -</b>		
Тема 3: Социальная эффективность труда.	Понятие социальной эффективности. Комплекс показателей, отражающих социальную эффективность труда (показатели условий труда, динамика работоспособности, удовлетворенность трудом, показатели качества трудовой жизни). <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Социальная эффективность труда. <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1,ПК-2	Расчетно-графическая работа №1
Тема 4: Производительность труда как ключевой показатель экономической эффективности труда.	Производительность общественного и производительность индивидуального труда. Выработка и трудоемкость как индикаторы производительности. Нормативная, плановая и фактическая трудоемкость. Производственная, технологическая и полная трудоемкость. Трудоемкость управления. Показатели выработки. Факторы и резервы роста производительности труда. Индексный метод анализа динамики производительности труда. Особенности расчета производительности труда для предприятий различных видов экономической деятельности. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Производительность труда как ключевой показатель экономической эффективности труда. <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1,ПК-2	Расчетно-графическая работа №1
Тема 5: Рентабельность труда.	Сущность и показатели рентабельности труда. Затраты на персонал, их виды. Теорема о рентабельности компонент труда и ее следствия. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Рентабельность труда. <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1,ПК-2	Дискуссия №1
Тема 6: Зарплатоотдача и зарплатоемкость.	Зарплатоотдача и зарплатоемкость как измерители экономической эффективности труда. Анализ динамики зарплатоемкости по различным видам экономической деятельности. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Зарплатоотдача и зарплатоемкость. <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1,ПК-2	Дискуссия №1
Тема 7: Эффективность инвестиций в человеческий капитал.	Теория человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера. Общий и специфический человеческий капитал. Компоненты человеческого капитала. Особенности инвестиций в человеческий капитал. Методы измерения человеческого капитала. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Эффективность инвестиций в человеческий капитал. <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1,ПК-2	Доклад №1
Тема 8: Мероприятия по совершенствованию организации труда.	Организационные и технические мероприятия по совершенствованию организации труда, их классификация. Основные и дополнительные показатели эффективности труда, оцениваемые при внедрении мероприятий.	ОПК-2,ПК-1,ПК-2	Задача №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Мероприятия по совершенствованию организации труда. <b>Лабораторная работа: -</b>		
Тема 9: Методики расчета экономической эффективности мероприятий.	Определение экономической эффективности мероприятий по изменению планировки и оснащения рабочих мест, организации обслуживания рабочих мест, разделению и кооперации труда работников. Особенности расчета мероприятий по охране труда и улучшению условий труда. Мероприятия по формированию и изменению систем оплаты труда и премированию. Расчет эффективности мероприятий по профессиональной подготовке, переобучению, повышению квалификации. Эффективность мероприятий, направленных на сокращение потерь и непроизводительных затрат рабочего времени. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Методики расчета экономической эффективности мероприятий. <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1,ПК-2	Круглый стол №1
Тема 10: Эффективность управления персоналом.	Функциональный и стоимостной подход к анализу управления персоналом. Функционально-стоимостной анализ, его сущность и принципы. Сбор и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала. Оценка эффективности управления персоналом. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Эффективность управления персоналом. <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1,ПК-2	Задача №2
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

## 6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

*Очная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Социальная эффективность труда.: Социальная эффективность труда.	Пр	2	Конференция
2	Производительность труда как ключевой показатель экономической эффективности труда. Производительность труда как ключевой показатель экономической эффективности труда.	Пр	2	Дискуссия

*Заочная форма обучения:*

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Социальная эффективность труда.: Социальная эффективность труда.	Пр	2	Конференция
2	Производительность труда как ключевой показатель экономической эффективности труда. Производительность труда как ключевой показатель экономической эффективности труда.	Пр	2	Дискуссия

## 7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

## 8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

### *Основная литература:*

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511033>

2. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511318>

3. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491299>

### *Дополнительная литература:*

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488852>

2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513592>

3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488711>

## 9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение



Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

#### **10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины**

1. [ibooks.ru](https://ibooks.ru) : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный
4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: [arsh.neicon.ru](http://arsh.neicon.ru). - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>. - Текст: электронный
9. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/>. - Текст: электронный
10. [Executive.ru](https://www.e-executive.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/>. - Текст: электронный
11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru/>. - Текст: электронный
12. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/>. - Текст: электронный
13. [HR-tv.ru](https://hr-tv.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://hr-tv.ru/>. - Текст: электронный

#### **11. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персо-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

нальными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета [imeos.ru](http://imeos.ru) и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

## 12. Оценочные материалы по дисциплине

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

*Очная форма обучения:*

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОПК-2	Методы принятия управленческих решений	экзамен	3	1
ОПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	5	2
ОПК-2	Корпоративная социальная ответственность	экзамен	5	2
ОПК-2	Профессиональная этика			
ОПК-2	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	3
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	2	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	3	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	5	4
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	5	4
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	6	5
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	6	5
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	6	5
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	5
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	5
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	6
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	7	6
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	7
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	8	7

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	7
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7
ПК-2	Социология управления	зачет	3	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	2
ПК-2	Управление персоналом организации	экзамен	5	3
ПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	5	3
ПК-2	Кадровые технологии	экзамен	6	4
ПК-2	Организация труда персонала	зачет	6	4
ПК-2	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	4
ПК-2	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	4
ПК-2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	5
ПК-2	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	5
ПК-2	Психология делового общения			
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	5

*Заочная форма обучения:*

<b>Код компетенции</b>	<b>Название дисциплины</b>	<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Семестр/курс</b>	<b>Этап формирования компетенции</b>
ОПК-2	Методы принятия управленческих решений	экзамен	3	1
ОПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	3	1
ОПК-2	Корпоративная социальная ответственность	экзамен	5	2
ОПК-2	Профессиональная этика			
ОПК-2	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	2
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	1	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	2	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	3	3
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	3	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	3
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	4	4
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	4	4
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	4	4
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	4
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	4	4
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	4
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	4	4
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	5
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	5

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	5
ПК-2	Социология управления	зачет	2	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	2
ПК-2	Управление персоналом организации	экзамен	3	2
ПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	3	2
ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	2
ПК-2	Кадровые технологии	экзамен	4	3
ПК-2	Организация труда персонала	зачет	4	3
ПК-2	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	3
ПК-2	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	3
ПК-2	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	4
ПК-2	Психология делового общения			
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	4

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

### 2.1 Текущий контроль

#### КРУГЛЫЙ СТОЛ

Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Обсуждение оценивается по следующим показателям:

1. Полное понимание обсуждаемой проблемы;
2. Собственное суждение по вопросу, исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы;
3. Аргументированное и обоснованное выступление по теме;
4. Соблюдение регламента выступления, логичное структурирование и изложение материала;
5. Умение обозначить проблемные вопросы.

#### Критерии оценивания участия в обсуждении

Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументированно отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления, выделяет проблемные вопросы	10 баллов
Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	8 баллов
Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	6 баллов
Не принимает участия в обсуждении	0 баллов

#### Шкала оценивания участия в обсуждении

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
--------------------------	----	---	---	---

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы
---	------------	---------	-----------	-----------------

### ДОКЛАД, СООБЩЕНИЕ

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

#### Показатели и критерии оценивания доклада, сообщения

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	<b>Структура</b> (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию <b>«выполнен - частично выполнен - не выполнен»</b> , что соответствует следующему распределению баллов <b>«2 балла - 1 балл - 0 баллов»</b>
2	<b>Наглядность</b> (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	
3	<b>Дизайн и настройка</b> (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	<b>Содержание</b> (презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	<b>Требования к выступлению</b> (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

#### Шкала оценивания доклада

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10-9	8-7	6-5	Менее 5
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### ДИСКУССИЯ

Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Дискуссия оценивается по следующим показателям:

1. Полное понимание обсуждаемой проблемы;
2. Собственное суждение по вопросу, исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы;
3. Аргументированное и обоснованное выступление по теме;
4. Соблюдение регламента выступления, логичное структурирование и изложение материала;
5. Умение обозначить проблемные вопросы.

#### Критерии оценивания участия в дискуссии

Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументированно отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления, выделяет проблемные вопросы	10 баллов
---	-----------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	8 баллов
Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	6 баллов
Не принимает участия в обсуждении	0 баллов

### Шкала оценивания участия в дискуссии

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10	8	6	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная работа студента, в основе которой лежит решение сквозной задачи, охватывающей несколько тем дисциплины, включает расчеты, обоснования и выводы. Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом.

#### Показатели и критерии оценивания расчетно-графической работы

1	Наличие четкой структуры работы, проработка вопросов задания на расчетно-графическую работу	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « <b>выполнен - выполнен частично - не выполнен</b> », что соответствует следующему распределению баллов « <b>2 балла - 1 балл - 0 баллов</b> »
2	Обоснованность выбранных решений, в соответствии с существующими методиками, алгоритмами, правилами и пр.	
3	Выполнение требований к оформлению (аккуратность, логичность, соответствие требованиям ЕСКД или другим принятым университетом нормам)	
4	Своевременность выполнения	
5	Ответы на вопросы преподавателя	

### Шкала оценивания расчетно-графической работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10	8	6	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

### Критерии оценивания контрольной работы

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

### Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10	8	6	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### ЗАДАЧА

Средство контроля, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, существующие алгоритмы и методики решения в рамках определенного раздела дисциплины.

### Показатели и критерии оценивания решения задачи

1	Глубокое понимание студентом учебного материала	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « <b>выполнен - выполнен частично - не выполнен</b> », что соответствует следующему распределению баллов « <b>2 балла - 1 балл - 0 баллов</b> »
2	Теоретическая обоснованность решений, в соответствии с существующими алгоритмами	
3	Получение правильного результата	
4	Отсутствие ошибок при выполнении задания	
5	Выполнение требований к оформлению	

### Шкала оценивания решения задачи

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10	8	6	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

#### 2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом.

#### 2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Зачёт – форма проверки знаний обучающихся. При успешном прохождении зачёта в ведомость и зачётную книжку ставится пометка об успешном прохождении испытания по дисциплине или её разделу. В ходе зачёта учитывается уровень знания, умения и владения обучающегося по изучаемой дисциплине.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Показателями и критериями оценивания учебных достижений по дисциплине (выставлении отметки о зачете) являются результаты текущего контроля.

### Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачётом без оценки

<b>Баллы по дисциплине*</b>	60 и менее		61-73		74-90		91-100
<b>Итоговая оценка по дисциплине*</b>	Незачет		Зачет				
<b>Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня</b>	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
<b>Уровень сформированности компетенций</b>	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

\*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за зачет и текущий контроль).

#### 2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Не предусмотрено учебным планом.

#### 2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2	Пороговый	- современные подходы к изучению эффективности трудовой деятельности; - сущность понятия «эффективность трудовой деятельности» и его основные компоненты.	- анализировать факторы эффективности трудовой деятельности; - выявлять значимые факторы повышения эффективности трудовой деятельности, давать их характеристику.	- навыками анализа показателей эффективности трудовой деятельности.
	Высокий	- подходы к расчету эффективности трудовой деятельности, показателей производительности, трудоемкости, трудоотдачи; - факторы повышения эффективности трудовой деятельности.	- анализировать ситуацию, складывающуюся в отдельных сегментах рынка; - анализировать ситуацию на конкретном предприятии с целью повышения эффективности трудовой деятельности.	- навыками разработки конкретных мероприятий по повышению эффективности трудовой деятельности.



38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	Повышенный	- виды оценки эффективности трудовой деятельности; - основные направления повышения эффективности трудовой деятельности.	- разрабатывать конкретные мероприятия по повышению эффективности трудовой деятельности.	- навыками разработки корпоративных программ конкретных мероприятий по повышению эффективности трудовой деятельности.
ПК-1	Пороговый	- показатели эффективности, применяемые на различных предприятиях.	- применять понятийный аппарат и понимать экономический смысл информационных данных.	- навыками поиска информации, необходимой для расчетов экономической и социальной эффективности;
	Высокий	- основные подходы к оценке экономической и социальной эффективности.	- применять различные методики расчета экономической и социальной эффективности в зависимости от ситуации.	- навыками расчета и самостоятельного анализа необходимых для оценки эффективности труда индикаторов.
	Повышенный	- методики расчета экономической и социальной эффективности трудовой деятельности.	- применять систему и методологию комплексного экономического анализа показателей эффективности труда.	- способностью интерпретировать и оценивать полученные результаты анализа эффективности трудовой деятельности.
ПК-2	Пороговый	- основные научные понятия, касающиеся оценки эффективности трудовой деятельности отдельных участников организационных процессов.	- применять модели оценки и методы повышения эффективности трудовой деятельности.	- навыками анализа показателей социальной эффективности трудовой деятельности.
	Высокий	- сущность понятия «социальная эффективность трудовой деятельности» и его основные социокультурные, социально-психологические и социально-экономические компоненты.	- на основании проведенного анализа делать выводы о целесообразности внедрения организационных и технических мероприятий с учетом социокультурных факторов.	- навыками разработки конкретных мероприятий по повышению социальной эффективности трудовой деятельности.
	Повышенный	- основные методы повышения социальной эффективности трудовой деятельности.	- разрабатывать конкретные мероприятия по повышению социальной эффективности трудовой деятельности и разрешению конфликтных ситуаций.	- способностью интерпретировать и оценивать полученные результаты анализа социальной эффективности трудовой деятельности и разрабатывать предложения по повышению социальной эффективности организационных процессов.

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

**Методика формирования оценки по дисциплине.** Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п. Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....	.....			
<b>Итоговый уровень:</b>	.....			

\* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

#### Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций		
	Общекультурные компетенции	Общепрофессиональные компетенции	Компетенции по видам деятельности

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

**4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

#### Примерные темы докладов №1

1. Социальная эффективность труда
2. Организационная культура и эффективность труда работников
3. Факторы результативности управленческого труда
4. Личность руководителя как фактор продуктивности коллективного труда
5. Оценка эффективности инвестиций в образование
6. Репутация работника как элемент его человеческого капитала.

#### Задача №1

##### Задача № 1

За год номинальный ВВП увеличился на 14 %, уровень инфляции составил 12 %, а численность занятых увеличилась на 5 %.

Рассчитайте годовые темпы роста производительности общественного труда.

##### Задача № 2

Бригадой из 4 человек произведено 20 изделий А трудоемкостью 8 нормо-ч. и 16 изделий В трудоемкостью 12 нормо-ч.

Определите условно-натуральный объем произведенной продукции и фактическую выработку одного рабочего.

##### Задача № 3

Рассчитайте изменение выработки в отчетном периоде, используя данные таблицы:

Изделия, шт.		Норма времени на одно изделие	
Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год
1000	1100	8	7,2
1250	900	3,5	3,5
750	900	5,9	5,5

##### Задача № 4

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.07 Эффективность труда персонала  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Определите показатели производительности труда по валовой, товарной и реализованной продукции, если было реализовано продукции в отчетном периоде на 8,5 млн. руб., на складе готовой продукции за отчетный период сформированы товарные запасы на сумму 2,4 млн. руб, объем незавершенного производства составил 0,8 млн. руб. Среднесписочная численность работников – 1220 чел.

## Задача №2

### Задача № 1

Стоимость обучения в вузе составляет 600 тыс. руб. Ставка процента равна 7 %. Месячная прибавка к зарплате после окончания студентом вуза составит 9200 руб.

Определите, выгодно ли поступать в вуз?

### Задача № 2

Директор по персоналу завода химволокна сначала сравнил объем производства в денежном выражении на одного сотрудника за первый квартал и за второй: 446 000 и 453 000 рублей. Динамика – 7 пунктов, в процентах – 1,6 % (453 000 рублей – 446 000 рублей):  $446\,000 \text{ рублей} \times 100 \%$ ). Есть рост. Затем HR-директор посмотрел, что стало с объемом производства в денежном выражении на 1 рубль ФОТ: в предыдущем квартале – 4,66, в текущем – 4,41 рубля. Динамика отрицательная: снижение на 25 пунктов, в процентах – минус 5,4 % ( $(4,66 \text{ рубля} - 4,41 \text{ рубля}) : 4,66 \text{ рубля} \times 100 \%$ ).

В чем же дело?

## Задания расчетно-графических работ №1

Задание 1. Рассчитайте продуктивность и рентабельность труда по видам экономической деятельности по показателям, приведенным в таблице (варианты представлены на слайдах).

ВЭД	Вклад в национальный доход	Количество занятых	Затраты на одного занятого	Производительность труда	Рентабельность труда
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство					
Добыча полезных ископаемых					
Обрабатывающие производства					
Строительство					
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования					
Гостиницы и рестораны					
Транспорт и связь					
Финансовая деятельность					

Задание 2. Рассчитайте экономическую эффективность мероприятия по повышению квалификации поваров, если известно, что:

1. На предприятии общественного питания работают 3 повара третьего разряда.
2. На изготовление одного кондитерского изделия у повара 3 разряда уходит 38 мин., а у повара 4 разряда – 32 мин.
3. Число изделий, производимых в смену, составляет 6 шт.
4. Среднемесячная зарплата повара четвертого разряда – 32700 руб.
5. Продолжительность рабочей смены – 8 ч.
6. Величина социальных отчислений – 28 %.
7. Эффективный фонд времени – 262 дня.
8. Стоимость курсов повышения квалификации - 22000 руб. на одного чел.
9. Нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности – 0,15.
10. Среднесписочная численность работников предприятия – 715 чел.

### **Контрольная работа №1**

Задание 1. Раскройте сущность и содержание понятия «социальная эффективность труда».

Задание 2. Назовите методы оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал. Приведите примеры инвестиций в человеческий капитал.

Задание 3. Расскажите о сущности концепции эффективности труда персонала. Какие цели преследует оценка результативности труда персонала ?

### **Примерные вопросы для проведения дискуссии №1**

1. Экономические методы управления человеческими ресурсами.
2. Оценка эффективности труда.
3. Зависимость результатов деятельности от эффективности труда работников, внешних и внутренних факторов.
4. Уровни взаимосвязи между доходом работника и результативностью производства.

### **Примерные вопросы и задания для проведения работы за круглым столом №1**

1. Изложите основные аспекты понятия «эффективность»
2. Дайте определение экономической эффективности и охарактеризуйте ее сущность.
3. Дайте определение социальной эффективности. Существует ли взаимосвязь между содержанием труда и величиной внешнего положительного эффекта труда?
4. Перечислите виды и показатели производительности труда. В каких единицах измеряют производительность труда?
5. Назовите основные факторы производительности индивидуального труда. Приведите пример ситуации, когда доминирует один из данных факторов.
6. Дайте определение человеческого капитала. Чем характеризуется общий и специфический человеческий капитал?
7. Изложите теорию человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера. В чем ограниченность данной теории?
8. Опишите методы измерения человеческого капитала. Каковы недостатки каждого из них?

9. Назовите признаки  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ -труда.
10. Как рассчитать рентабельность труда?

### Примерный перечень вопросов для проведения зачета

1. Основные аспекты понятия «эффективность».
2. Сущность и содержание экономической эффективности.
3. Комплекс экономических показателей, отражающих экономическую эффективность труда.
4. Взаимосвязь между показателями эффективности труда и показателями эффективности деятельности предприятия.
5. Экономическая эффективность индивидуального и коллективного труда.
6. Понятие социальной эффективности труда.
7. Комплекс показателей, отражающих социальную эффективность труда.
8. Производительность общественного и производительность индивидуального труда.
9. Выработка и трудоемкость как индикаторы производительности.
10. Производственная, технологическая и полная трудоемкость.
11. Трудоемкость управления.
12. Факторы и резервы роста производительности труда.
13. Особенности расчета производительности труда для предприятий различных видов экономической деятельности.
14. Зарплатоотдача и зарплатоемкость как измерители экономической эффективности труда.
15. Теория человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера.
16. Особенности инвестиций в человеческий капитал.
17. Методы измерения человеческого капитала.
18. Организационные и технические мероприятия по совершенствованию организации труда, их классификация.
19. Особенности расчета мероприятий по охране труда и улучшению условий труда.
20. Оценка эффективности управления персоналом.

### Примерный перечень практических заданий для зачета

#### **Вариант 1.**

Разработать для производственного предприятия, производящего калийные удобрения, Положение о эффективности труда персонала.

- Какие основные группы сотрудников задействованы на предприятии?
- Как можно измерить вклад каждой категории сотрудников в результат предприятия?
- Какие формы эффективности труда персонала будут более стимулировать к повышению производительности разные группы персонала? Аргументируйте свой ответ.
- Достаточно ли в данном типе организаций анализировать систему эффективности труда персонала с точки зрения финансовых затрат на ФОТ? Какие элементы будут обязательно включаться предприятием в затраты на персонал?
- Какие ограничения налагаются на возможность монетизировать систему социальных льгот и выплат для данного типа опасных производств?
- Какими документами регулируются требования, связанные с охраной труда?

***Вариант 2.***

- Составьте социальный пакет для компании по разработке программного обеспечения для банковских учреждений.
  - Какие основные группы сотрудников задействованы на предприятии?
  - Каковы основные мотивы и потребности каждой категории сотрудников?
  - Какие элементы компенсационного пакета могут быть привлекательны для каждой категории персонала? Аргументируйте свой ответ.
    - Развитие каких основных особенностей ключевого «производственного» персонала Вы планируете стимулировать с помощью социального пакета?
    - Сколько финансовых средств Вы можете выделять на удовлетворение потребностей персонала? Каким образом можно рассчитать необходимую сумму?