

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

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры международ-
ных финансов и бухгалтерского
учета
Протокол № 10 от 23.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
Направление подготовки:	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль):	«Международные финансы»
Уровень высшего образования:	бакалавриат
Программа:	академического бакалавриата
Форма обучения:	очная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Син- цова Е.А.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов целостной системы знаний о финансовом механизме корпорации и его составляющих, о системе финансовых показателей деятельности корпорации, привитие навыков проведения финансовых расчетов и анализа полученных результатов.

Задачи дисциплины:

- развитие знаний студентов о закономерностях формирования и распределения фондов денежных средств, участвующих в выполнении функций и задач предприятия;
- формирование студентами комплексного понимания базовых понятий и показателей финансового состояния и финансовых результатов деятельности корпорации;
- получение студентами навыков расчета основных финансовых показателей;
- получение студентами системного понимания методов управления финансовыми ресурсами корпорации, финансово-экономической диагностики;
- формирование студентами системного представления об организации и функционировании финансового механизма современной корпорации;
- получение студентами знаний, касающихся особенностей разработки финансовой политики корпорации;
- подготовка студентов к изучению в последующем дисциплин прикладного характера, затрагивающих вопросы взаимодействия различных экономических субъектов и организации их отношений с государством, контрагентами, банками и финансовыми посредниками.

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
ПК-1	способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-9	способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта
ПК-10	способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	- типовые методики расчета экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов; - систему абсолютных и относительных показателей, характеризующих деятельность организаций; - методики расчета экономических показателей деятельности;	- находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; - анализировать и интерпретировать полученную информацию; - разработать и предложить способы решения поставленных задач на основе анализа информации;	- способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения; - навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования; - способностью выявлять в ходе анализа и прогнозировать тенденции развития хозяйствующих субъектов.

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»

Программа академического бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала

Форма обучения: очная

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

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	-способы расчета финансовых коэффициентов.	-рассчитывать экономические показатели и финансовые коэффициенты.	
ПК-9	-способы налаживания сотрудничества с коллегами, работы в коллективе в соответствии с нормами и ценностями культуры; -механизмы и формы проявления социальных процессов; -особенности работы в постоянном и временном коллективе; этические нормы, регулирующие отношения человека к человеку, обществу, природе; психологические особенности поведения человека в коллективе.	-выстраивать отношения с коллегами по работе и деловыми партнерами; -налаживать кооперацию с коллегами, работать в коллективе в соответствии с нормами и ценностями культуры; -анализировать и прогнозировать сложные ситуации и предлагать пути их урегулирования, быть готовым к работе в коллективе и уметь кооперироваться с коллегами; -находить общий язык с членами коллектива, в котором предстоит работать; общаться, вести гармоничный диалог и добиваться успеха в процессе коммуникации.	-способами кооперации с коллегами, в процессе работы в коллективе; -навыками общения с коллегами, коммуникативными навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающим успешную работу в коллективе; -совершенствовать методику анализа применительно к конкретным условиям и поставленным управленческим задачам.
ПК-10	-основы архитектуры и процессов функционирования вычислительных систем, сетей и телекоммуникаций; -способы моделирования информации, получения и использования различных факторных моделей; -способы сбора и обработки информации.	-выбирать и оценивать архитектуру вычислительных систем, сетей и систем телекоммуникаций применительно к поставленной прикладной задаче -находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; -анализировать и интерпретировать полученную информацию; -разработать и предложить способы решения поставленных задач на основе анализа информации	-навыками разработки программных комплексов для решения прикладных задач, использования современных технологий программирования -навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования; -способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения; -способностью экономически понимать информационные данные.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Экономика персонала» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.01 Экономика направленность (профиль) «Международные финансы».

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

История международных отношений, История экономики, Маркетинг, Информационное общество и международные отношения, Информационная безопасность и защита информации, Английский язык международных документов и дипломатической переписки, Бухгалтерский учет и анализ, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности, Ценообразование, Корпоративные финансы, Финансовый менеджмент, Логистика, Управление

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
 Программа академического бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

проектами, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Международный менеджмент, Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности, Международные финансы, Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски, Краткосрочная и долгосрочная финансовые политики

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

Управление затратами на предприятии, Лидерство, Управление человеческими ресурсами, Банковский маркетинг, Управление продажами, Производственная практика: преддипломная практика

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
Аудиторные занятия (АЗ):	54	54
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	57	57
В том числе:		
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	57	57
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6
Контактная работа (КоР)	60	60
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

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

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Се- местр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР		
			Лек	Пр	Лаб			
1	Проблемы контрактных отношений между работником и работодателем	7	2	2	0	4	2	
2	Проблемы измерения производительности работника	7	2	2	0	4	2	
3	Карьерные стимулы	7	2	2	0	4	2	
4	Альтернативы стимулирующим контрактам	7	0	2	0	4	2	
5	Проблемы поиска, найма и увольнения работников	7	2	2	0	4	2	
6	Внутрифирменные рынки труда	7	0	4	0	4	4	

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»

Программа академического бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала

Форма обучения: очная

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

Обновлена на 2023/2024 учебный год

7	Основные проблемы и принципы формирования оплаты труда	7	2	4	0	4	4
8	Неденежные формы компенсации	7	0	4	0	4	4
9	Проблемы инвестиций в человеческий капитал работников по окончании формального образования	7	2	4	0	4	4
10	Межстрановые различия в обучении на рабочем месте	7	2	4	0	4	4
11	Организационная структура фирмы	7	2	2	0	4	2
12	Проблемы организации работы	7	2	4	0	13	4
	Итого:		18	36	0	57	36

* 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.

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: Проблемы контрактных отношений между работником и работодателем	Ненаблюдаемые усилия и трудовые контракты. Проблема морального вреда. Явные и неявные контракты. Стимулирующие контракты. Оптимальная сила стимулов. Проблема отращения к риску Практические занятия/ Самостоятельная работа: Оптимальное соотношение (trade-off) между стимулами и риском для работника. Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Тестирование №1
Тема 2: Проблемы измерения производительности работника	Проблема несовершенного измерения производительности. Подходы к оценке производительности в условиях многоплановых рабочих задач (multitasking). Оценка количества и качества выпуска работника. Субъективная оценка производительности. Относительная (сравнительная) оценка производительности. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Оценка количества и качества выпуска работника. Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Тестирование №1
Тема 3: Карьерные стимулы	Модели карьерных стимулов. Продвижение по карьерной лестнице. Оплата в зависимости от стажа в компании. Продвижение и оплата по принципу турнира. Пожизненные контракты (tenure contracts), контракты по принципу «продвижение или увольнение» (up-or-out contracts). Практические занятия/ Самостоятельная работа: Оплата в зависимости от стажа в компании Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Тестирование №2
Тема 4: Альтернативы стимулирующим контрактам	Мониторинг усилий или выпуска работника как альтернатива стимулирующим контрактам. Мониторинг и «эффективные зарплаты» (efficiency wages) - модель Шапиро-Стиглица. Внутренняя мотивация как альтернатива внешним стимулам. Поведенческие аспекты внешних стимулов: вытеснение внутренней мотивации, альтруизм, справедливость и взаимность (reciprocity).	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Тестирование №2

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»

Программа академического бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала

Форма обучения: очная

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

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	Практические занятия/ Самостоятельная работа: Экспериментальное тестирование поведенческих теорий. Лабораторная работа: -		
Тема 5: Проблемы поиска, найма и увольнения работников	Проблема асимметрии информации при найме работников. Установление стандартов найма. Модели скрининга, сигнализирования и самоотбора. Условные контракты. Удержание и увольнение работников. Издержки найма и увольнения. Долгосрочные трудовые отношения и человеческий капитал. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Издержки найма и увольнения Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Кейс-задача №1
Тема 6: Внутрифирменные рынки труда	Понятие внутрифирменных рынков труда. Наем на внешнем рынке труда или внутри фирмы. Порты входа и выхода в компании. Эмпирические свидетельства существования внутрифирменных рынков труда и их взаимодействия с внешним рынком труда. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Анализ рынка труда Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Кейс-задача №1
Тема 7: Основные проблемы и принципы формирования оплаты труда	Проблемы оплаты труда на основе наблюдаемых показателей: почасовая оплата, оплата за выпуск (piece rates). Фиксированная и переменная оплата. Принципы формирования оплаты за результат. Стимулирующая/отложенная компенсация (back-loaded compensation), оплата за выслугу лет. Динамика зарплаты в зависимости от стажа работы в компании. Особенности формирования зарплаты на внутрифирменных рынках труда. Привязка зарплат к должностным позициям. Особенности оплаты труда управленческого персонала (executive pay). Практические занятия/ Самостоятельная работа: Оптимизация финансов при выборе различных форм оплаты труда Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Кейс-задача №1
Тема 8: Неденежные формы компенсации	Виды неденежных компенсаций, масштабы их предоставления в России и в других странах. Основные теории, объясняющие предоставление неденежных форм компенсации фирмами: экономия от масштаба, сравнительные преимущества, гетерогенные предпочтения работников и само-отбор, удержание работников в компании. Компенсирующие различия в оплате труда. Участие в собственности компании (stock ownership) как стимулирующая форма компенсации. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Потенциал применения неденежных форм компенсации в компании Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Кейс-задача №2
Тема 9: Проблемы инвестиций в человеческий капитал работников по окончании формального образования	Формальное и неформальное обучение на рабочем месте (on-the-job training). Обучение общим (general) и специфическим (firm-specific) навыкам: стимулы к обучению и источники финансирования (обучение за счет работника или за счет фирмы). Теории, объясняющие финансирование общего обучения фирмами. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Источники финансирования развития человеческого капитала в компании Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Кейс-задача №2
Тема 10: Межстрановые различия в	Объемы и виды обучения на рабочем месте в разных странах. Институциональные особенности и государственная политика в области обучения на рабочем месте. Проблема	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Доклад №1

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»

Программа академического бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала

Форма обучения: очная

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

Обновлена на 2023/2024 учебный год

обучении на рабочем месте	недостаточного финансирования внутрифирменного обучения. Государственное софинансирование программ обучения работников. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Развитие человеческого капитала Лабораторная работа: -		
Тема 11: Организационная структура фирмы	Различные формы организационной структуры фирмы и механизмы принятия решений. Иерархии и плоские структуры. Организация должностных позиций и распределение работников по позициям. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Норма управляемости Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Доклад №1
Тема 12: Проблемы организации работы	Индивидуальная работа и работа в командах. Командные стимулы и давление коллег (peer effects). Экспериментальное тестирование командных стимулов. Эффективные управленческие практики организации труда работников (HRM practices), тестирование их эффективности с использованием внутрифирменных данных. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Проблемы организации работы на примере компании Лабораторная работа: -	ПК-1; ПК-9; ПК-10	Доклад №1
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	Проблемы инвестиций в человеческий капитал работников по окончании формального образования: Источники финансирования развития человеческого капитала в компании	Пр	4	Кейс-семинар
2	Проблемы организации работы: Проблемы организации работы на примере компании	Пр	4	Конференция

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495709>

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
Программа академического бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
Форма обучения: очная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

2. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511633>

3. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513848>

Дополнительная литература

1. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496884>

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. 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>

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 : 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: arch.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Экономический портал [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://institutiones.com/>. - Текст: электронный
8. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
9. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс] : федеральный образовательный портал : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://ecsosman.hse.ru/>. - Текст: электронный
10. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosstat.gov.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, персональными 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 umeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), 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 umeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета umeos.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:

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»

Программа академического бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала

Форма обучения: очная

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

Обновлена на 2023/2024 учебный год

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	История международных отношений	зачет	1	1
ПК-1	История экономики	зачет	1	1
ПК-1	Маркетинг	экзамен	3	2
ПК-1	Бухгалтерский учет и анализ	экзамен	4	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности	зачет с оценкой	4	3
ПК-1	Ценообразование	экзамен	5	4
ПК-1	Корпоративные финансы	зачет	6	5
ПК-1	Финансовый менеджмент	экзамен	6	5
ПК-1	Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности	экзамен	7	6
ПК-1	Международные финансы	экзамен	7	6
ПК-1	Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски	экзамен	7	6
ПК-1	Краткосрочная и долгосрочная финансовые политики	экзамен	7	6
ПК-1	Экономическая психология	экзамен	7	6
ПК-1	Экономика персонала	экзамен	7	6
ПК-1	Управление затратами на предприятии	экзамен	8	7

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»

Программа академического бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала

Форма обучения: очная

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

Обновлена на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7
ПК-9	Логистика	экзамен	6	1
ПК-9	Управление проектами	экзамен	6	1
ПК-9	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	6	1
ПК-9	Международный менеджмент	зачет	7	2
ПК-9	Экономическая психология	экзамен	7	2
ПК-9	Экономика персонала	экзамен	7	2
ПК-9	Лидерство	экзамен	8	3
ПК-9	Управление человеческими ресурсами	экзамен	8	3
ПК-9	Банковский маркетинг	экзамен	8	3
ПК-9	Управление продажами	экзамен	8	3
ПК-9	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	3
ПК-10	Информационное общество и международные отношения	экзамен	3	1
ПК-10	Информационная безопасность и защита информации	экзамен	3	1
ПК-10	Английский язык международных документов и дипломатической переписки	экзамен	4	2
ПК-10	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	6	3
ПК-10	Экономическая психология	экзамен	7	4
ПК-10	Экономика персонала	экзамен	7	4

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
 Программа академического бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-10	Лидерство	экзамен	8	7
ПК-10	Управление человеческими ресурсами	экзамен	8	7
ПК-10	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7

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

2.1 Текущий контроль

ТЕСТИРОВАНИЕ

Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Выполнение теста оценивается по следующим показателям:

- Правильность выполнения заданий теста за отведенный промежуток времени.

Критерии и шкала оценивания теста

Выполнение заданий теста оценивается по единой схеме, основанной на вычислении коэффициента результативности (КР) учебных достижений. Для этого подсчитывается количество правильных ответов к заданиям теста (А), при этом каждое тестовое задание оценивается в бинарной шкале «правильно – не правильно». Далее фиксируется максимальное количество заданий данного теста (А_{max}).

Величина коэффициента результативности учебных достижений студентов в рамках тестирования вычисляется по следующей формуле: $KP = A / A_{max}$ (значения КР изменяются в пределах от 0 до 1).

Коэффициент результативности (КР)	$KP < 0,4$	$0,4 \leq KP < 0,6$	$0,6 \leq KP \leq 0,8$	$0,8 < KP \leq 1$
Баллы в БРС университета	0	6	8	10
Уровень сформированности компетенций	Не сформирована	Пороговый	Высокий	Повышенный

КЕЙС-ЗАДАЧА

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде реальных профессиональных проблем (кейсов) конкретного предприятия или характерных для определенного вида профессиональной деятельности. Работая над решением кейса, студент приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
 Программа академического бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Показатели и критерии оценивания кейс-задачи

1	Самостоятельное определение целей, задач и результатов деятельности	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 4 балла - 2 балл - 0 баллов »
2	Решение правильное, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения, самостоятельно определены риски и трудности при разрешении проблем	
3	Свободное владение методологическими, теоретическими знаниями и профессиональной терминологией	
4	Знание дополнительной литературы при разборе предложенной ситуации, проявление творческих способностей	
5	Хорошие аналитические способности, умение при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами дисциплин (-ны)	

Шкала оценивания кейс-задачи

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	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	Структура (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 « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Наглядность (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	
3	Дизайн и настройка (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	Содержание (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	Требования к выступлению (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

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

2.2. Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

2.3. Промежуточная аттестация в форме зачёта

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
 Программа академического бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Не предусмотрено учебным планом

2.4. Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен проводится в устной или письменной форме. Процедура проведения экзамена изложена в «Положении о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов».

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом

Баллы в БРС Университета	30	24	18	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»

Программа академического бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала

Форма обучения: очная

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

Обновлена на 2023/2024 учебный год

Уровень сформированности компетенций	Не сформированы	Пороговый	Высокий	Повышенный
---	-----------------	-----------	---------	------------

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

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
ПК-1	Пороговый	-систему абсолютных и относительных показателей, характеризующих деятельность организаций;	-находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; -рассчитывать экономические показатели и финансовые коэффициенты	-способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения.
	Высокий	- систему абсолютных и относительных показателей, характеризующих деятельность организаций; - способы расчета финансовых коэффициентов	-находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; -анализировать и интерпретировать полученную информацию; -рассчитывать экономические показатели и финансовые коэффициенты.	-способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения; -навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования.
	Повышенный	-типичные методики расчета экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов; -систему абсолютных и относительных показателей, характеризующих деятельность организаций; -методики расчета экономических показателей деятельности; -способы расчета финансовых коэффициентов.	-находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; -анализировать и интерпретировать полученную информацию; -разработать и предложить способы решения поставленных задач на основе анализа информации; -рассчитывать экономические показатели и финансовые коэффициенты.	-способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения; -навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования; -способностью выявлять в ходе анализа и прогнозировать тенденции развития хозяйствующих субъектов.
ПК-9	Пороговый	-механизмы и формы проявления социальных процессов.	-выстраивать отношения с коллегами по работе и деловыми партнерами.	-способами кооперации с коллегами, в процессе работы в коллективе.

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»

Программа академического бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала

Форма обучения: очная

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

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	Высокий	-механизмы и формы проявления социальных процессов; -особенности работы в постоянном и временном коллективе; этические нормы, регулирующие отношения человека к человеку, обществу, природе; психологические особенности поведения человека в коллективе.	-выстраивать отношения с коллегами по работе и деловыми партнерами; -анализировать и прогнозировать сложные ситуации и предлагать пути их урегулирования, быть готовым к работе в коллективе и уметь кооперироваться с коллегами.	-способами кооперации с коллегами, в процессе работы в коллективе; -навыками общения с коллегами, коммуникативными навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающим успешную работу в коллективе.
	Повышенный	-способы налаживания сотрудничества с коллегами, работы в коллективе в соответствии с нормами и ценностями культуры; -механизмы и формы проявления социальных процессов; -особенности работы в постоянном и временном коллективе; этические нормы, регулирующие отношения человека к человеку, обществу, природе; психологические особенности поведения человека в коллективе.	-выстраивать отношения с коллегами по работе и деловыми партнерами; -налаживать кооперацию с коллегами, работать в коллективе в соответствии с нормами и ценностями культуры; -анализировать и прогнозировать сложные ситуации и предлагать пути их урегулирования, быть готовым к работе в коллективе и уметь кооперироваться с коллегами; -находить общий язык с членами коллектива, в котором предстоит работать; общаться, вести гармоничный диалог и добиваться успеха в процессе коммуникации.	-способами кооперации с коллегами, в процессе работы в коллективе; -навыками общения с коллегами, коммуникативными навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающим успешную работу в коллективе; -совершенствовать методику анализа применительно к конкретным условиям и поставленным управленческим задачам.
ПК-10	Пороговый	-основы архитектуры и процессов функционирования вычислительных систем, сетей и телекоммуникаций.	-выбирать и оценивать архитектуру вычислительных систем, сетей и систем телекоммуникаций применительно к поставленной прикладной задаче -находить, отбирать и обобщать получаемую информацию.	-навыками разработки программных комплексов для решения прикладных задач, использования современных технологий программирования; -навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования.
	Высокий	-основы архитектуры и процессов функционирования вычислительных систем, сетей и телекоммуникаций; -способы моделирования информации, получения и использования различных факторных моделей.	-выбирать и оценивать архитектуру вычислительных систем, сетей и систем телекоммуникаций применительно к поставленной прикладной задаче -находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; -анализировать и интерпретировать полученную информацию.	-навыками разработки программных комплексов для решения прикладных задач, использования современных технологий программирования; -навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования; -способностью интерпретировать полученные

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
 Программа академического бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

				показатели и объяснять их отклонения.
	Повышенный	-основы архитектуры и процессов функционирования вычислительных систем, сетей и телекоммуникаций; -способы моделирования информации, получения и использования различных факторных моделей; -способы сбора и обработки информации.	-выбирать и оценивать архитектуру вычислительных систем, сетей и систем телекоммуникаций применительно к поставленной прикладной задаче -находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; -анализировать и интерпретировать полученную информацию; -разработать и предложить способы решения поставленных задач на основе анализа информации	-навыками разработки программных комплексов для решения прикладных задач, использования современных технологий программирования -навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования; -способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения; -способностью экономически понимать информационные данные.

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 университетом с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

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

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
 Программа академического бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

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

* 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		
	№ 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.

Тестирование №1

1. Основным источником образования фонда оплаты труда на предприятии (фирме) служит ...

- A) доход от реализации продукции
- B) доход на капитал
- C) доход на акции
- D) дотации государства
- E) налог на прибыль

2. Для сдельной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии...

- A) с количеством изготовленной (обработанной) продукции
- B) с количеством отработанного времени
- C) с количеством оказанных услуг
- D) с должностным окладом

3. Для повременной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с количеством

- A) изготовленной (обработанной) продукции
- B) отработанного времени
- C) оказанных услуг

4. Сдельная расценка – это ...
- A) сдельный тарифный коэффициент выполняемой работы
 - B) показатель увеличения размера заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия
 - C) оплата труда за единицу продукции (работ, услуг)
 - D) районный коэффициент к заработной плате
5. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает ...
- A) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности
 - B) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности
 - C) освобождение рабочего
 - D) понижение рабочего в должности
 - E) повышение рабочего в должности
6. Комплексная оценка работы - это:
- A) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов
 - B) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов
 - C) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов
 - D) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
 - E) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.
7. На разработку перспективной кадровой политики подсистема кадрового менеджмента ...
- A) функциональная
 - B) тактическая
 - C) управляющая
 - D) обеспечивающая
 - E) стратегическая
8. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах называется ...
- A) аттестацией
 - B) дискриминацией
 - C) авторизацией
 - D) должностной инструкцией
 - E) апробацией
9. Нормированное рабочее время включает ...
- A) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи
 - B) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции
 - C) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи
 - D) время обслуживания рабочего места
 - E) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач
10. Норма выработки основана на установлении
- A) норм расходов времени

В) количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником
С) норм расходов работы
Д) времени обслуживания рабочего места
Е) необходимого количества рабочих мест, размера производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой

11. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы является

- А) уровнем текучести кадров
- В) рентабельностью производства
- С) фондом оплаты труда
- Д) уровнем трудовой дисциплины
- Е) отношением темпов увеличения производительности труда к заработной плате

12. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается ...

- А) уровнем трудовой дисциплины
- В) надежностью работы персонала
- С) текучестью кадров
- Д) социально-психологическим климатом в коллективе
- Е) коэффициентом трудового вклада.

13. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала - это показатель ...

- А) надежности работы персонала
- В) уровня трудовой дисциплины
- С) текучести кадров
- Д) социально-психологического климата в коллективе
- Е) коэффициента трудового вклада.

14. Наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы, характеризует безработица ...

- А) структурная
- В) технологическая
- С) естественная
- Д) экономическая
- Е) вынужденная

15. Используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения, -полагали исследователи ...

- А) классической школы или школы административного управления
- В) школы человеческих отношений
- С) школы науки о поведении
- Д) школы научного управления
- Е) школы науки управления или количественных методов.

16. Менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц» впервые определили ...

- А) школы научного управления
- В) классической школы или школы административного управления
- С) школы человеческих отношений

- Д) школы науки о поведении
Е) школы науки управления или количественных методов
17. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является ...
- А) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание)
В) структура (порядок организации группы - распределение ролей его участников)
С) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания)
Д) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе)
18. Укрепляя авторитет, менеджер должен следить за тем, чтобы он не подавлял, не сковывал инициативу подчиненных. Разновидностью псевдоавторитета (ложного авторитета) лишающего людей уверенности, инициативы, порождающего перестраховку и даже нечестность, является ...
- А) авторитет расстояния - руководитель считает, что его авторитет возрастает, если он дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально
В) авторитет доброты - "всегда быть добрым". Доброта снижает требовательность
С) авторитет педантизма - руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет подчиненным все стадии выполнения задания, тем самым сковывая их творчество и инициативу
Д) авторитет чванства - руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги
Е) авторитет подавления - руководитель прибегает к угрозам, вселяет страх в подчиненных, ошибочно полагая, что такие приемы укрепят его авторитет
19. В неформальной группе человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии, отводится роль ...
- А) координатора
В) креативщика
С) критика
Д) исполнителя
Е) администратора
20. Информацией, не передаваемой по каналам неформальных коммуникаций, является ...
- А) предстоящие сокращения производственных рабочих
В) грядущие перемещения и повышения
С) подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту
Д) слухи о предстоящих изменениях в структуре организации
Е) приказы и распоряжения генерального директора

Тестирование №2

1. Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Для американского менеджмента характерна ...
- А) долгосрочная работа на предприятии
В) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса
С) индивидуальная ответственность
Д) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников

- Е) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам
2. Больше всего стимулированию деятельности работников способствует фактор эффективности деятельности предприятия, называемый ...
- А) стратегической целью
 - В) информацией
 - С) методом управления
 - Д) системой мотивации
 - Е) подбором кадров
3. На полную самоотдачу в интересах предприятия работников мотивирует ...
- А) установление осмысленных стандартов, воспринимаемых сотрудниками
 - В) установление двухстороннего общения
 - С) исключения чрезмерного контроля
 - Д) установление жестких, но достижимых стандартов
 - Е) вознаграждение за достижение стандарта
4. Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность:
- А) преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации)
 - В) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством)
 - С) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии)
 - Д) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации)
5. Согласно теории "X" руководитель должен ...
- А) принуждать подчиненных
 - В) угрожать подчиненным
 - С) понять их и стимулировать работу
 - Д) уважать подчиненных
 - Е) выполнять работу за них
6. С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. Согласно этой теории:
- А) работа не противна природе человека
 - В) работа доставляет людям удовлетворение
 - С) работники пытаются получить от компании все, что можно
 - Д) человек не любит работать
 - Е) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.
7. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует:
- А) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов
 - В) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости
 - С) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника
 - Д) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой

- Е) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.
8. Согласно принципу Анри Файоля, для обеспечения верности и поддержки работников, они должны получать плату за свою работу ...
- А) единоначалие
 - В) скалярную цепь
 - С) порядок
 - Д) вознаграждение персонала
 - Е) полномочия и ответственность
9. На людей через привитые культурой ценности влияет ...
- А) власть, основанная на принуждении
 - В) власть, основанная на вознаграждении
 - С) традиционная или законная власть
 - Д) экспертная власть
 - Е) власть харизмы (влияние силой примера)
10. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является ...
- А) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание)
 - В) структура (порядок организации группы - распределение ролей его участником)
 - С) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания)
 - Д) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе)
11. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека, называются ...
- А) мотивом
 - В) потребностью
 - С) притязанием
 - Д) ожиданием
 - Е) стимулом
12. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность - ...
- А) различные методы стимулирования
 - В) методы информирования
 - С) методы убеждения
 - Д) методы административного принуждения
 - Е) экономические методы
13. Среди качественных показателей эффективности системы управления количественным показателем является ...
- А) уровень квалификации работников аппарата управления
 - В) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом
 - С) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники
 - Д) уровень организационной культуры
 - Е) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала
14. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы называется ...
- А) уровнем текучести кадров

- В) рентабельностью производства
С) фондом оплаты труда
D) уровнем трудовой дисциплины
E) отношением темпов увеличения производительности труда к заработной плате.
15. К процессуальным теориям мотивации относится теория ...
A) нужд А. Маслоу
B) ожидания В. Врума
C) приобретенных потребностей Д. МакКлеланда
D) существования, связи и роста К. Альдерфера
E) двух факторов Ф. Гецберга.
16. Согласно теории В. Врума валентностью называется ...
A) мера вознаграждения
B) мера ожидания
C) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результаты
D) мера ценности или приоритетности
E) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий
17. «Люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей», - это положение теории ...
A) нужд А. Маслоу
B) ожидания В. Врума
C) ожидания Портера - Лоулера
D) приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда
E) равенства С. Адамса
18. К теории усиления Б.Ф. Скиннера относится положение, основанное на том, что ...
A) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов
B) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом
C) все потребности человека расположенные в определенной иерархии
D) потребность человека основана на справедливом вознаграждении
E) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти
19. К содержательным мотивационным теориям относятся теории ...
A) Б. Ф. Скиннера
B) С. Адамса
C) В. Врума
D) модель Портера - Лоулера
E) Ф. Герцберга.
20. К теории мотивации Портера-Лоулера относится положение, основанное на том, что ...
A) результативный труд ведет к удовлетворению работников
B) человек ответственный
C) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом
D) человек стремится делегировать полномочия
E) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием

Кейс-задача №1

«Определение экономической эффективности внедрения проекта обучения персонала малого предприятия».

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
Программа академического бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
Форма обучения: очная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

Малое предприятие собирается перейти на выпуск дорогостоящих изделий. Для этого производится закупка оборудования на кредит, полученный в банке. Планируемые показатели деятельности организации по годам представлены в табл. 1

Таблица 1

ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ

№ п/п	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1	Количество рабочих, чел.	10	10	10
2	Зарплата одного рабочего, руб. в мес.	8000	9000	10 000
3	Единый социальный налог на заработную плату, %	35,6	35,6	35,6
4	Количество выпускаемых изделий, шт. в год	20	23	25
5	Цена одного изделия, руб.	100 000	120 000	130 000
6	Прочие текущие расходы, руб. в год	500 000	600 000	650 000
7	Единовременные расходы, руб. в год	250 000	150 000	150 000
8	Уровень инфляции, % в год	14	14	14
9	Процентная ставка за кредит в банке, % в год	15	15	15

Определить экономическую целесообразность перехода на выпуск новой продукции с учетом расходов на оборудование и обучение персонала.

Кейс-задача №2

«Норма управляемости»

Недавно на семинаре по менеджменту предприниматель в области машиностроения Вальценролл услышал о понятии «норма управляемости». Окрыленный теоретическими выкладками, в которых, правда, он не все понял, он поручил своему штабному подразделению составить схему, в которой были бы наглядно видны все нисходящие и восходящие субординационные связи и, таким образом, выявилось бы число уровней управления (количество ступеней в иерархии), а также нормы управляемости.

Организационная пирамида его предприятия воспроизведена на иллюстрации

штабным работникам, функциональным руководителям и начальнику отдела исследований и разработок, производства и сбыта.

Часть мастеров в сфере производства иногда временно подчиняются начальнику отдела исследований и разработок для того, чтобы уточнить направления исследования, разрабатывать и проводить тесты. В отделе продаж также существует двойное подчинение, чтобы иметь возможность гибко использовать работников в зависимости от спроса.

1. Поясните на основании примера количественную взаимосвязь между нормой управляемости и количеством рабочих мест, которые должны быть заняты на предприятии. При каких условиях справедливо, что с меньшей нормой управляемости количество занятых на предприятии людей растет, как в нашем примере?

2. Какое количественное влияние оказывает норма управляемости на число ступеней в иерархии?

3. Между общим количеством рабочих мест в организации (S), количеством ступеней иерархии (L) и нормой управляемости (H) существует следующее математическое выражение:

$$S = ((L^H) - 1) / (L - 1)$$

Рассчитайте с помощью данной формулы количество рабочих мест для предприятия с 6 уровнями и нормой управляемости, равной 7.

При каких условиях справедлива эта формула?

4. Когда Вальценролл изучает материалы по норме управляемости на своем предприятии, то с ужасом обнаруживает, что:

- на разных ступенях иерархии нормы управляемости различны;
- число уровней организационной структуры в различных функциональных областях неодинаково (см., например, отдел развития);
- встречается многократное подчинение.

Прежде всего проанализируйте в самом общем случае, т. е. не останавливаясь на структуре любого машиностроительного предприятия, действительно ли столь тревожны выводы данного предпринимателя.

5. Обратитесь теперь к приведенной выше организационной схеме и проанализируйте, в какой мере эта структура может быть неэффективной. При этом не останавливайтесь на проблемах функциональной организации.

6. В большом количестве эмпирических исследований, в которых выясняется связь между нормой управляемости и успехами предприятия, констатируется, что, в общем, разница между нормами управляемости успешного и неуспешного предприятий оказывается незначительна. Разные успешные предприятия обнаруживают полностью различные нормы управляемости. Можно ли из этого сделать вывод, что норма управляемости совершенно несущественна для успеха предприятия?

Темы докладов-презентаций

1. Предмет экономики персонала.
2. Взаимосвязь экономики персонала с другими науками о труде.
3. Сущность и механизм действия рынка труда, его классификация.
4. Теории рынка труда: теории гибкости и сегментации, теории внутренних рынков труда.
5. Теория институтов в социально-трудовом аспекте: теория контрактов, транзакционных издержек, экономических рисков.
6. Основные концепции и теории социально-трудовых отношений. Финансовая политика в маркетинговой стратегии при разработке инвестиционных проектов.

7. Теории организации труда.
8. Роль Международной организации труда в разработке программ занятости и преодолении безработицы.
9. Понятие производительности труда. Значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики.
10. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь.
11. Методы измерения выработки на предприятиях и ее виды с учетом измерения рабочего времени.
12. Виды трудоемкости в зависимости от состава затрат.
13. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии.
14. Порядок планирования производительности труда на предприятии.
15. Подходы к планированию трудовых показателей. Влияние трудовых показателей на деятельность предприятия.
16. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией его деятельности.
17. Баланс рабочего времени рабочего, его назначение и место в системе планирования кадров.
18. Методы расчета численности основных и вспомогательных рабочих, планирование численности руководителей, специалистов и служащих.
19. Проблемы сбалансированности рабочих мест и рабочей силы их характеристика.
20. Значение нормирования в системе организации труда. Виды норм труда на предприятиях.
21. Формы и системы заработной платы на предприятиях.
22. Механизм определения заработка при сдельной форме оплаты труда.
23. Оплата труда при контрактной системе найма.
24. Сущность социально-трудовых отношений, этапы формирования теории развития этих отношений.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Ненаблюдаемые усилия и трудовые контракты.
2. Проблема морального вреда.
3. Явные и неявные контракты. Стимулирующие контракты.
4. Оптимальная сила стимулов. Оптимальное соотношение (trade-off) между стимулами и риском для работника.
5. Проблема несовершенного измерения производительности.
6. Подходы к оценке производительности в условиях многоплановых рабочих задач. Оценка количества и качества выпуска работника.
7. Субъективная оценка производительности.
8. Относительная (сравнительная) оценка производительности.
9. Модели карьерных стимулов и продвижение по карьерной лестнице.
10. Оплата в зависимости от стажа в компании.
11. Продвижение и оплата по принципу турнира.
12. Мониторинг усилий или выпуска работника как альтернатива стимулирующим контрактам.
13. Мониторинг и «эффективные зарплаты» - модель Шапиро-Стиглица.
14. Внутренняя мотивация как альтернатива внешним стимулам.
15. Поведенческие аспекты внешних стимулов.
16. Проблема асимметрии информации при найме работников.

17. Модели скрининга, сигнализирования и само-отбора.
18. Удержание и увольнение работников. Издержки найма и увольнения.
19. Долгосрочные трудовые отношения и человеческий капитал.
20. Понятие внутрифирменных рынков труда. Наем на внешнем рынке труда или внутри фирмы.
21. Эмпирические свидетельства существования внутрифирменных рынков труда и их взаимодействия с внешним рынком труда.
22. Проблемы оплаты труда на основе наблюдаемых показателей. Фиксированная и переменная оплата.
23. Принципы формирования оплаты за результат.
24. Особенности формирования заработной платы на внутрифирменных рынках труда. Особенности оплаты труда управленческого персонала.
25. Виды неденежных компенсаций, масштабы их предоставления в России и в других странах.
26. Основные теории, объясняющие предоставление неденежных форм компенсации фирмами.
27. Компенсирующие различия в оплате труда.
28. Участие в собственности компании как стимулирующая форма компенсации.
29. Формальное и неформальное обучение на рабочем месте.
30. Теории, объясняющие финансирование общего обучения фирмами.
31. Объемы и виды обучения на рабочем месте в разных странах.
32. Проблема недостаточного финансирования внутрифирменного обучения.
33. Государственное софинансирование программ обучения работников.
34. Различные формы организационной структуры фирмы и механизмы принятия решений, организация должностных позиций и распределение работников по позициям.
35. Индивидуальная работа и работа в командах и командные стимулы и давление коллег.
36. Эффективные управленческие практики организации труда работников (HRM practices), тестирование их эффективности с использованием внутрифирменных данных.

Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

1. Организация решает, принять ли условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором, на протяжении 4 лет 20 сотрудников организации пройдут курс годового обучения (одновременно на протяжении года будет обучаться 5 человек). Администрация учебного заведения подтверждает, что плата за обучение будет расти от влиянием инфляции. Более того, администрация огласила заранее, что имеет намерение увеличивать оплату за обучение на 200 долл. ежегодно на протяжении 3-х лет, начиная со следующего учебного года (в данное время плата за обучение на 1 сотрудника составляет 2000 долл. за год). В этой связи при составлении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период действия договора, исходя из установленного в настоящее время размера оплаты. Какой вариант оплаты (и при каких условиях) лучший для организации?

2. В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда

лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников. Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

3. Рассчитайте эффективность инвестиций в человеческий капитал специалиста с денежной точки зрения и с точки зрения определения сегодняшней ценности будущих выгод. Условие: Проводимые исследования величины и окупаемости потенциала специалиста установили величину стоимостной оценки его потенциала в размере 390 тыс. грн. Процентная ставка в банке – 10%. Количество лет использования знаний – 38. Среднее ожидаемое увеличение заработка специалиста в течение трудовой деятельности 15,5 тыс. грн; ставка дисконтирования 0,04.

4. В планируемом периоде предполагается увеличить среднюю заработную плату на 5%, объем выпускаемой продукции – на 11%, производительность труда – на 7%. Рассчитать ФЗП, если в базисном периоде объем продукции составил 210 млн. руб., а ФЗП – 55 млн. руб. Сделайте необходимые выводы.

5. Рассчитайте, сколько потребуется цеху рабочих в планируемом периоде, если трудоемкость продукции будет снижена на 10%, выпуск продукции возрастет на 25%, выполнение норм повысится на 5%, реальный фонд рабочего времени – на 4%. (В базисном периоде численность рабочих составляла 1 000 чел.)

6. Рассчитайте влияние на увеличение (уменьшение) выпуска продукции роста (снижения) производительности труда и увеличения численности работающих по сравнению с базисным периодом и планом. Исходные данные приведены в таблице:

Показатели	Базис	План	Факт
Объем продукции, тыс. р.	60 000	68 400	72 000
Числ-сть работающих, чел.	800	810	820

7. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала, ИСПОЛЬЗУЯ метод трудоемкости.

Показатели	Вид работы А	Вид работы Б
Трудоемкость изделия, ч		
изделие 1	0,8	0,5
изделие 2	0,3	0,4
Производственная программа, шт.		
изделие 1	1000	1000
изделие 2	1200	1200
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч		
изделие 1	100	150
изделие 2	170	120
Планируемый процент выполнения норм, %	104	105
Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5	432,5

8. На основе имеющихся исходных данных, представленных в таблице, необходимо рассчитать численность административно-управленческого персонала, используя метод Розенкранца.

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое для выполнения действия, ч
Расчет денежной наличности	500	1
Учет доходов-расходов	3000	0,5

предприятия		
Расчет сводного финансового баланса	300	3

Годовой фонд времени одного сотрудника (согласно контракту) - 1920 ч; Коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, - 1,3; Коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников, - 1,12; Коэффициент пересчета явочной численности в списочную -1,1.

9. Нормативная трудоемкость изделия 500 нормо-часов, фактические затраты труда составили 420 ч. Планом внедрения организационно-технических мероприятий предусматривается снижение нормативной трудоемкости до 440 ч (при планируемом выполнении норм 110%). Определите, на сколько процентов повысится производительность труда при производстве данного изделия, как изменится уровень выполнения норм. Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия:

- в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%;
- заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%);
- централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек;
- сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие?

10. Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия:

- в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%;
- заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%);
- централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек;
- сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие?

11. Бригада в составе 24 человек отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки при этом были выполнены на 120%. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.

12. . За счет обновления оборудования выработка продукции на одного рабочего повысится в планируемом периоде с 60 тыс. до 64 тыс. руб. в год. Объем выпущенной продукции составит при этом 120 млн. руб. Каковы окажутся рост производительности труда и экономия рабочей силы?

13. В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В

планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.

14. Бригада из 5 человек произвела за 1 -й месяц (22 рабочих дня) 500 единиц продукции. Во 2-м месяце (20 рабочих дней) продукция бригады, работавшей в том же составе, составила 600 единиц. Рассчитайте коэффициенты производительности и определите темпы ее изменения за указанный период.

15. В целях снижения трудовых затрат и повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции на предприятии предполагается установить новое оборудование, что позволит повысить его производительность на 40%. Одновременно будут осуществлены мероприятия по механизации транспортных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых на этих работах, с 80 до 60 человек. В результате улучшения организации труда предполагается также сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%. Определите, как повысится производительность труда на предприятии с численностью рабочих 2400 человек (из них 60% основных и 40% вспомогательных рабочих, на новом оборудовании будут работать 10% основных рабочих).

16. Определите требуемую численность слесарей по ремонту оборудования и оснастки в литейном цехе серийного типа производства. В цехе эксплуатируется оснастка стоимостью 90 тыс. руб. Коэффициент сменности цеха ($K_{см}$) = 1,4. Коэффициент сменности ремонтной базы - 1,2. С учетом коэффициента сменности цеха расчетная стоимость оснастки, действующей в дневной смене, составит 64,3 тыс. руб. ($90 \cdot 1,4$). Коэффициент невыходов слесарей - 1,15.

17. Определить коэффициент текучести кадров и степень удовлетворенности работников работой на предприятии по данным баланса численности работников (человек):

1. Списочный состав на начало отчетного периода.....6714

2. Принято в течение отчетного периода - всего.....266

В том числе по источникам:

- выпускники учебных заведений.....84

- перевод с других предприятий.....5

- направлены органами трудоустройства.....12

- приняты самим предприятием.....165

3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....388

В том числе по причинам:

- перевод на другие предприятия - окончание срока договора.....67

- переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом.....82

- по собственному желанию.....196

- увольнение по сокращению штатов.....30

- увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины 13

4. Состояло в списочном составе на конец отчетного периода (стр. 1 + стр. 2 - стр. 3)
..... 6592

5. Число работников, состоявших в списках предприятия весь отчетный период
.....6060

6. Среднесписочное число работников6653

18. Рассчитать коэффициент абсентеизма на предприятии, если известны следующие данные о календарном фонде времени (чел./ч), результат прокомментировать:

38.03.01 Экономика, направленность «Международные финансы»
Программа академического бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.ДВ.08.02 Экономика персонала
Форма обучения: очная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

Отработано всего.....	894 240
Число чел./ч неявок на работу - всего.....	141 152
В том числе:	
очередные отпуска.....	72 320
отпуска по учебе.....	1768
отпуска в связи с родами	2832
болезни.....	46 112
прочие неявки, разрешенные законом.....	8160
неявки за свой счет с разрешения администрации.....	1056
прогулы	1784
вынужденные отгулы по инициативе администрации.....	7120
Праздничные и выходные дни.....	383 064