Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 26.09.2023 11:07:00
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /П.А. Аркатов/

«_29»_____апреля_____ 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очная, очно-заочная (2021 год приема)

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

К **основным целям** освоения дисциплины «Экономика управления человеческими ресурсами» следует отнести:

– формирование у обучающихся и усвоение ими знаний, умений, навыков в области теории и практики в сфере занятости и функционирования рынка труда, экономических показателей их деятельности и показателей по труду, а также развития профессиональных качеств, компетенций, для выполнения функциональных обязанностей в сфере управления человеческими ресурсами.

Задачи дисциплины:

- раскрытие экономической природы деятельности по управлению человеческими ресурсами
- пониманию основ экономики управления человеческими ресурсами;
- формирование представления о возможностях и средствах оценки деятельности по управлению человеческими ресурсами в современных организациях;

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Экономика управления человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Она взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	**В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать**	**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Знать основные экономические понятия, базовые принципы функционирования экономики, основные принципы и методы экономического анализа, критерии обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности. Уметь воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах. Владеть методами и инструментами экономического анализа для обоснованного принятия решений и достижения поставленных целей.

4. Структура и содержание дисциплины

Очная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы, т.е. **180** академических часов (из них 108 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Экономика управления человеческими ресурсами» изучаются в седьмом семестре**,** аудиторных занятий из них: лекции – 36 часов, семинарские занятия – 36 часов, форма аттестации – экзамен.

Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы, т.е. **180** академических часов (из них 108 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Экономика управления человеческими ресурсами» изучаются в восьмом семестре**,** аудиторных занятий из них: лекции – 36 часов, семинарские занятия – 36 часов, форма аттестации – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Экономика управления человеческими ресурсами» по срокам и видам работы отражены в Приложении 3.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. *Предмет и задачи курса. Основные понятия и определения рынка труда*

Предмет и метод экономики управления человеческими ресурсами. Основные понятия и определения рынка труда. Основные агенты на рынке труда. Социальное партнерство. Законодательное регулирование сферы занятости в России. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений и роль Международной Организации Труда (МОТ).

Тема 2. *Характеристика основных источников информации о занятости населения и рынке труда*

Современное состояние в области статистического наблюдения за занятостью населения и рынком труда. Баланс трудовых ресурсов. Обследование населения по проблемам занятости и другие обследования. Частота статистических наблюдений за занятостью и рынком труда. Основные показатели динамики сферы занятости и рынка труда.

Тема 3. *Производительность труда*

Сущность производительности труда. Повышение производительности и эффективности труда. Значение роста производительности труда для развития социально-ориентированной рыночной экономики. Показатели измерения производительности труда. Методы определения выработки на предприятиях. Виды выработки с учётом измерения рабочего времени. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа.

Тема 4. *Организация труда персонала*

Значение, сущность и содержание организации труда. Задачи организации труда и её взаимосвязь с организацией производства. Сущность организации труда как социотехнической системы. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда. Значение нормирования в системе организации труда. Значение нормирования в системе организации труда. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах. Содержание производственного процесса. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени. Цели фотографии рабочего дня и хронометража в нормировании труда. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития. Критерии оценки условий труда на предприятии.

Тема 5. Оплата труда *персонала*

Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы». Основы организации и регулирования оплаты труда в России. Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе. Система доплат и надбавок. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.

Определение заработка при сдельной форме оплаты труда. Виды и основные элементы премиальных систем. Оплата труда в производственных бригадах. Оплата труда при контрактной системе найма. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. Организация оплаты труда государственных служащих.

Тема 6. *Планирование и аудит в трудовой сфере*

Аналитический подход к планированию трудовых показателей. Планирование труда в бизнес-плане. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия. Планирование повышения эффективности труда. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия. Планирование рабочего времени на предприятии. Формирование средств на потребление в планах предприятий. Планирование социального развития. Назначение аудита в трудовой сфере. Направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере. Инфраструктура аудита в трудовой сфере. Способы получения социологической информации. Роль мониторинга в оценке плановых и управленческих решений.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Экономика управления человеческими ресурсами» и реализация компетентностного подхода к изложению и восприятию материала предусматривает использование в процессе преподавания разнообразных методик и технологий обучения:

- лекционно-семинарские занятия;
- групповые дискуссии;
- активное обсуждение понятийного аппарата, возможностей и границ использования методов и инструментов экономики;
- анализ конкретных ситуаций из практики российских и зарубежных организаций;
- проблемно-ориентированная групповая работа;
- групповые проектные задания с презентацией и обсуждением результатов.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов: оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают контрольные вопросы и задания в форме бланкового и (или) компьютерного тестирования, для контроля освоения обучающимися разделов дисциплины, выступление с докладом и презентацией к нему.

Образцы тестовых заданий, тем докладов и презентаций, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, вопросов к экзамену, приведены в приложении 1.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать

УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
Показатель	**Критерии оценивания**			
	2	**3**	**4**	**5**
знать: основные экономические понятия, базовые принципы функционирования экономики, основные принципы и методы экономического анализа, критерии обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности.	Учащийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основные экономические понятия, базовые принципы функционирования экономики, основные принципы и методы экономического анализа, критерии обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Учащийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные экономические понятия, базовые принципы функционирования экономики, основные принципы и методы экономического анализа, критерии обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний.	Учащийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основные экономические понятия, базовые принципы функционирования экономики, основные принципы и методы экономического анализа, критерии обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности.	Учащийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основные экономические понятия, базовые принципы функционирования экономики, основные принципы и методы экономического анализа, критерии обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности

Уметь воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах.	Учащийся не умеет или в недостаточной степени умеет воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах.	Учащийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах. . Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Учащийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах. . Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Учащийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах. . Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Владеть методами и инструментами экономического анализа для обоснованного принятия решений и достижения поставленных целей.	Учащийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами и инструментами экономического анализа для обоснованного принятия решений и достижения поставленных целей.	Учащийся владеет методами и инструментами экономического анализа для обоснованного принятия решений и достижения поставленных целей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Учащийся частично владеет методами и инструментами экономического анализа для обоснованного принятия решений и достижения поставленных целей., но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Учащийся в полном объеме владеет навыками методами и инструментами экономического анализа для обоснованного принятия решений и достижения поставленных целей., свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов

обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большему ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) Основная литература

1.Скляревская, В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 304 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 260-261. - ISBN 978-5-394-02340-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161 (22.07.2019)

2. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905(22.07.2019).

б)Дополнительная литература

1. Костюченко, Т.Н. Экономика труда : учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 165 с. : ил. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033 (22.07.2019).

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора

Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog),к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

г) Полезную информацию можно получить на сайтах:

1. Режим доступа: http://hr-portal.ru/–HR -портал
2. Режим доступа: http://www.kdelo.ru– Кадровое дело, журнал
3. Режим доступа: http://rostrud.ru - Федеральная служба по труду и занятости
4. Режим доступа: http://www.gks.ru - Госкомстат России

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является одним из видов учебных занятий. Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия

Задачи самостоятельной работы студента:

- развитие навыков самостоятельной учебной работы;
- освоение содержания дисциплины;
- углубление содержания и осознание основных понятий дисциплины;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий для эффективной подготовки к экзамену.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Данная форма работы направлена на самостоятельное изучение обучающимися отдельных вопросов по темам учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты. Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента. Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала. Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;

3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость. В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации для подготовки презентации к докладу.

Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов, то есть электронных страничек, занимающих весь экран монитора (без присутствия панелей программы). Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже – раздается собравшимся как печатный материал. Количество слайдов адекватно содержанию и продолжительности выступления (например, для 5минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов).

На первом слайде обязательно представляется тема выступления и сведения об авторах. Следующие слайды можно подготовить, используя две различные стратегии их подготовки:

1 стратегия: на слайды выносится опорный конспект выступления и ключевые слова с тем, чтобы пользоваться ими как планом для выступления.

В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

– объем текста на слайде – не больше 7 строк;

– маркированный/нумерованный список содержит не более 7 элементов;

– отсутствуют знаки пунктуации в конце строк в маркированных и нумерованных списках;

– значимая информация выделяется с помощью цвета, кегля, эффектов анимации. Особо внимательно необходимо проверить текст на отсутствие ошибок и опечаток. Основная ошибка при выборе данной стратегии состоит в том, что выступающие заменяют свою речь чтением текста со слайдов.

2 стратегия: на слайды помещается фактический материал (таблицы, графики, фотографии и пр.), который является уместным и достаточным средством наглядности, помогает в раскрытии стержневой идеи выступления.

В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

– выбранные средства визуализации информации (таблицы, схемы, графики и т.д.) соответствуют содержанию;

– использованы иллюстрации хорошего качества (высокого разрешения), с четким изображением (как правило, никто из присутствующих не заинтересован вчитываться в текст на ваших слайдах и всматриваться в мелкие иллюстрации).

Максимальное количество графической информации на одном слайде –2 рисунка (фотографии, схемы и т.д.) с текстовыми комментариями (не более 2 строк к каждому). Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана. Основная ошибка при выборе данной стратегии – «соревнование» со своим иллюстративным материалов (аудитории не предоставляется достаточно времени, чтобы воспринять материал на слайдах). Обычный слайд, без эффектов анимации должен демонстрироваться на экране не менее 10 -15 секунд. За меньшее время присутствующие не успеет осознать содержание слайда. Если какая-то картинка появилась на 5 секунд, а потом тут же сменилась другой, то аудитория будет считать, что докладчик ее подгоняет. Обратного (позитивного) эффекта можно достигнуть, если докладчик пролистывает множество слайдов со сложными таблицами и диаграммами, говоря при этом «Вот тут приведен разного рода вспомогательный материал, но я его хочу пропустить, чтобы не перегружать выступление подробностями». Правда, такой прием делать в начале и в конце презентации – рискованно, оптимальный вариант – в середине выступления.

Если на слайде приводится сложная диаграмма, ее необходимо предварить вводными словами (например, «На этой диаграмме приводится то-то и то-то, зеленым отмечены показатели А, синим –показатели Б»), с тем, чтобы дать время аудитории на ее рассмотрение, а только затем приступать к ее обсуждению. Каждый слайд, в среднем должен находиться на экране не меньше 40 – 60 секунд (без учета времени на случайно возникшее обсуждение). В связи с этим лучше настроить презентацию не на автоматический показ, а на смену слайдов самим докладчиком. Особо тщательно необходимо отнестись к оформлению презентации. Для всех слайдов презентации по возможности необходимо использовать один и тот же шаблон оформления, кегль – для заголовков - не меньше 24 пунктов, для информации - для информации не менее 18. В презентациях не принято ставить переносы в словах. Подумайте, не отвлекайте ли вы слушателей своей же презентацией? Яркие краски, сложные цветные построения, излишняя анимация, выпрыгивающий текст или иллюстрация — не самое лучшее дополнение к научному докладу.

Также нежелательны звуковые эффекты в ходе демонстрации презентации. Наилучшими являются контрастные цвета фона и текста (белый фон – черный текст; темно-синий фон – светло-желтый текст и т.д.). Лучше не смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. Рекомендуется не злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже). Неконтрастные слайды будут смотреться тусклыми и невыразительными, особенно в светлых аудиториях. Для лучшей ориентации в презентации по ходу выступления лучше пронумеровать слайды. Желательно, чтобы на слайдах оставались поля, не менее 1 см с каждой стороны. Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями).

Использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись (например, последовательное появление элементов диаграммы). Для акцентирования внимания на какой-то конкретной информации слайда можно воспользоваться лазерной указкой. Диаграммы готовятся с использованием мастера диаграмм табличного процессора MSExcel. Для ввода числовых данных используется числовой формат с разделителем групп разрядов. Если данные (подписи данных) являются дробными числами, то число отображаемых десятичных знаков должно быть одинаково для всей группы этих данных (всего ряда подписей данных). Данные и подписи не должны накладываться друг на друга и сливаться с графическими элементами диаграммы. Структурные диаграммы готовятся при помощи стандартных средств рисования пакета MSOffice. Если при форматировании слайда есть необходимость пропорционально уменьшить размер диаграммы, то размер шрифтов реквизитов должен быть увеличен с таким расчетом, чтобы реальное отображение объектов диаграммы соответствовало значениям, указанным в таблице. Ячейки с названиями строк и

столбцов и наиболее значимые данные рекомендуется выделять цветом. Табличная информация вставляется в материалы как таблица текстового процессора MSWord или табличного процессора MSExcel. После подготовки презентации полезно проконтролировать себя вопросами:

– удалось ли достичь конечной цели презентации (что удалось определить, объяснить, предложить или продемонстрировать с помощью нее?);

– к каким особенностям объекта презентации удалось привлечь внимание аудитории?

– не отвлекает ли созданная презентация от устного выступления?

После подготовки презентации необходима репетиция выступления

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента.

Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала.

Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж проводимый преподавателем.

Подготовку к контрольной работе следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
-подготовка к ответу на вопросы во время экзамена.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего следует внимательно перечитать учебную программу и вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как, в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти.

Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем.

Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины.

Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам.

Поэтому для полноты учебной информации и её сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации. Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал.

Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других.

В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала.

В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя

Дисциплина «Экономика управления человеческими ресурсами» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Объектом изучения данной дисциплины является труд персонала, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказание услуг. Знания в области экономики управления персоналом имеют не только теоретическое, но и практическое значение, так как они необходимы в подготовке специалистов высшей квалификации в области управления, менеджмента, научных и практических работников, адаптированных к рынку труда вне зависимости от сферы их профессиональной деятельности.

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам управления персоналом.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен проявлять при работе над докладом, что предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Доклад и презентация могут стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом».

Программу составил:

Старший преподаватель  / Е.А. Наянов/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор  /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
ОП: «Стратегическое управление человеческими ресурсами»
Форма обучения: очная ,очно-заочная
2021 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Экономика управления человеческими ресурсами

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- *темы для доклада и презентации;*
- *примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *вопросы для подготовки к экзамену*

Составитель:
Старший преподаватель Наянов Е.А.

Москва, 2021 год

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Экономика управления человеческими ресурсами					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИН-ДЕКС	**ФОРМУЛИРОВ- КА**				
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Знать: основные экономические понятия, базовые принципы функционирования экономики, основные принципы и методы экономического анализа, критерии обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности. Уметь: воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах. Владеть: методами и инструментами экономического анализа для обоснованного принятия решений и достижения поставленных целей.	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, Т ДС, экзамен, КР,	**Пороговый уровень** - воспроизводит полученные знания и владеет навыками элементарного анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки докладов и презентаций

Доклад и презентация, направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции УК-10

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения
2. Соблюдение регламента при представлении доклада
3. Представление, а не чтение материала
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы
5. Четкость дикции
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий

Критерии оценки презентации

	3 балла	**4 балла**	**5 баллов**
Общая информация	Информация изложена частично. В работе использован только один ресурс.	Достаточно точная информация. В работе использовано более одного ресурса.	Представленная информация кратка и ясна, полностью соответствует теме работы. В работе использовано более одного ресурса.
Степень раскрытия проблемы	Тема раскрыта не полностью. Процесс решения проблемы неполный.	Тема раскрыта практически полностью. Процесс решения завершен.	Тема раскрыта максимально полно. Процесс решения завершен.
Оформление	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Слайды сложны в понимании.	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Использованы некоторые эффекты и фоны. Слайды просты в понимании.	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Использованы эффекты, фоны, графики и звуки, акцентирующие внимание на изложенной информации. Слайды просты в понимании.
Изложение материала	Презентационные слайды не содержат схематичных (рисуночных) изображений и перегружены текстом, представляющим собой целые предложения	Презентационные слайды содержат схематичные (рисуночные) изображений но перегружена пояснительным текстом.	Презентационные слайды содержат только схематичные (рисуночные) изображения. Текст минимален. Все комментарии даются студентом при защите

Тематика докладов и презентаций

1. Законодательное регулирование сферы занятости в России.
2. Законодательство как основа взаимодействия работодателей, работников и государства на рынке труда
3. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений и роль МОТ
4. Профсоюзы и их роль на рынке труда.
5. Основные источники информации при прогнозно-аналитических исследованиях занятости и рынка труда и их характеристика.
6. Эволюция концепций государственной политики занятости.
7. Экономические теории и различные методы регулирования рынка труда.
8. Основные агенты на рынке труда.

9. Социальное партнерство.
10. Законодательное регулирование сферы занятости в России.
11. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений и роль Международной Организации Труда (МОТ)
5. Предложение труда как экономическая категория.
6. Кривая предложения труда и ее сдвиги.
7. Особенности предложения труда отдельных социально-демографических групп .
8. Особенности условий и охраны труда.
9. Вертикальная и горизонтальная мобильность рабочей силы
10. Порядок труда и отдыха в России
11. Досуг и работа: выгоды и издержки. Сравнительный теоретический анализ .
12. Качество рабочей силы и его измерение. Структура рабочей силы по образованию.
13. Спрос на рабочую силу и его составляющие. Кривая спроса на труд и ее сдвиги
14. Баланс трудовых ресурсов.
15. Частота статистических наблюдений за занятостью и рынком труда.
16. Основные факторы, определяющие величину спроса на рабочую силу
17. Безработица и ее виды.
18. Показатели затрат труда в экономике России
19. Качество и уровень жизни
20. Экономические потери от безработицы и их оценка.
21. Дифференциация денежных доходов. Кривая Лоренца и коэффициент Джини.
22. Обследование населения по проблемам занятости и другие обследования.
23. Спрос на труд на конкурентном рынке труда. Спрос на труд со стороны монопсонии
24. Использование функций занятости при анализе и прогнозировании динамики рынка труда России и зарубежных экономически развитых стран
25.. Мобильность рабочей силы и ее виды. Их отличительные характеристики .
26. Планирование повышения эффективности труда.
27.Половозрастная структура рабочей силы на предприятии и её основные особенности
28.Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа
29.Трудовая миграция, проблемы легальной и нелегальной миграции. Международный опыт регулирования миграционных процессов.
30.Цели фотографии рабочего дня и хронометража в нормировании труда.
31.Социально-экономические факторы, влияющие на численность и состав рабочей силы организации.
32.Производительность труда.
33. Значение, сущность и содержание организации труда
34. Дискриминация на рынке труда. Ее основные виды и формы проявления.
35. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда.
36. Виды выработки с учётом измерения рабочего времени
37. Значение нормирования в системе организации труда.
38. Организация и регулирование заработной платы в России .
39. Повышение производительности и эффективности труда
40. Оплата труда. Формы и системы оплаты труда.
41. Методы определения выработки на предприятиях.
42. Производительность труда. Методы оценки производительности труда.
43. Планирование рабочего времени на предприятии.
44. Нормы труда, разрабатываемые в организации.
45. Уровень производительности труда в экономике России и её отдельных секторах.
46. Критерии оценки условий труда на предприятии.
47. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.

Фонд вопросов для контрольной работы в формате бланкового тестирования

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направление на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами», получаемых в ходе освоения компетенций УК-10.

Примеры контрольных работ и контрольных заданий

Контрольная работа №1.

Краткие методические указания по выполнению: Контрольная работа в форме тестирования. Необходимо выбрать правильный вариант ответа из предложенных, или написать свой вариант ответа. Засчитывается только один вариант ответа на каждый вопрос с предложенными вариантами ответа и правильный вариант ответа на каждый вопрос с самостоятельным ответом. Критерии оценки: 25-30 правильных ответов – «отлично», 20-25 правильных ответов – «хорошо», 15-20 правильных ответов – «удовлетворительно», менее 15 правильных ответов – «неудовлетворительно».

1. Термин «трудовые ресурсы», ……..чем термин «экономически активное население»:
а) уже в) подразумевают одно и тоже
б) связь отсутствует г) шире

1. Экономически активное население включает следующие группы:
а) трудоспособные и нетрудоспособные в) работающие и инвалиды
г) занятые и безработные д) получающие и не получающие оплату труда

2. Человек, который надеется вскоре снова получить работу:
а) относится к разряду занятых б) относится к безработным
в) рассматривается, как нетрудоспособный г) рассматривается как не полностью занятый

4. Термин «трудовые ресурсы» шире термина «экономически активное население» за счет численности населения:
а) занятого в производственной сфере в) незанятого в производственной сфере
б) желающего работать г) нежелающего работать

5. Наемные работники являются ... отношений на рынке труда:
а) объектами в) элементами
б) субъектами г) компонентами

6.Система целенаправленных государственных мероприятий и акций по регулированию отношений между классами, нациями, а также отдельными социальными группами населения в части повышения общественного благосостояния:
а) социальная политика б) социальное партнерство
в) социальное обеспечение г) социальная поддержка

7. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) рассчитывается как отношение общего числа …
а) безработных к численности трудовых ресурсов;
б) безработных к численности экономически активного населения;
в) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов;
г) безработных к численности занятого населения.

8. В государстве имеет место полная занятость населения, когда:
а) отсутствует безработица; б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;
в) заняты все имеющиеся рабочие места; г) безработица соответствует естественному уровню.

9. Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками относятся к:
а) занятым
в) безработным
б) экономически неактивным
г) экономически активным

10.Лица моложе 16 лет, выполнявшие работу по найму относятся к:
а) экономически неактивному населению
в) эксплуатируемым
б) безработным
г) экономически активное население

11. Что не относится к основным механизмам рынка труда:
а) цена рабочей силы
в)благотворительность
б) конкуренция
г) спрос на труд

12. ……на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый момент времени:
а) необходимость
в) обеспеченность
б) спрос
г) предложение

13. Безработица, связанная с переменой места работы по инициативе самих занятых, называется:
а) фрикционной
в) структурной
б) циклической
г) сезонной

14. Естественная норма безработицы состоит из:
а) циклической и фрикционной
в) структурной и циклической
б) фрикционной и структурной
г) других видов безработицы

15. Отчаявшиеся найти работу, те прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать относятся к:
а) экономически неактивным
в) занятым
б) экономически активным
г) безработным

16. Если работник, уволившийся добровольно, входит в состав рабочей силы, но пока ещё не нашел работы:
а) фрикционная форма безработицы
в) структурная форма безработицы -: б) циклическая форма безработицы
г) добровольная форма безработицы

17. Потерявший работу из-за кризиса в экономике попадает в категорию безработных охваченных:
а) фрикционной формой безработицы
в) структурной формой безработицы
б) циклической формой безработицы
г) добровольной формой безработицы

18. Эффективность в общеэкономическом смысле означает:
а) соотношение прибыли и объемов деятельности
б) соотношение результатов и затрат на достижение данного результата
в) соотношение затрат и результатов деятельности
г) сумму всех ресурсов предприятия

19. Эффективность производственной деятельности предприятия определяется -: выпущенными акциями:
а) соотношением затрат и результатов
в) точкой безубыточности
б) размером полученной прибыли

20. К показателям экономической эффективности не относится показатель -: эффективности живого труда:
а) эффективности основных фондов в)эффективности прошлого труда
б) эффективности оборотных средств

21. Ресурсы организации используются эффективно если:
а) организация не может получить большую величину прибыли, без увеличения ресурсов
б) совокупные ресурсы больше суммы затрат в) спрос на продукцию больше предложения
г) организация может увеличить объем производства продукции

22. В соответствии с ресурсным подходом эффективность хозяйственной деятельности организации рассчитывается, как отношение:
а) суммы прибыли к сумме совокупным ресурсам
б) суммы расходов к сумме совокупным ресурсам
в) суммы совокупных ресурсов к сумме прибыли г) суммы совокупных ресурсов к выручке

23. Какая эффективность включает требование гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля и формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах:
а) экономическая в) социальная
б) психофизиологическая г) трудовая

23. Термин «эффективность труда» …. , чем термин «производительность труда:
а) уже в) подразумевают одно и тоже
б) связь отсутствует г) шире

24. Критерии, которые не являются характеристиками результативности труда -: действенность:
а) экономичность в) прибыльность б) затратность

26. Объем продукции на единицу затраченного на него живого труда:
а) выработка в) производительность б) трудоемкость г) рентабельность

27. Сумма затрат живого труда на производство единицы продукции:
а) выработка в) производительность б) трудоемкость г) рентабельность

28. Производительность труда – это показатель:
а) социальной эффективности трудовой деятельности
б) психофизиологической эффективности трудовой деятельности
в) экономической эффективности трудовой деятельности
г) социально-:экономической эффективности трудовой деятельности
29. Трудоемкость является показателем:
а) обратным производительности труда
б) не связанным с производительностью труда
в) характеризующим психофизиологическую эффективность труда
г) характеризующим социальную эффективность труда

30. Определите какой из перечисленных ниже методов не используется при измерении производительности труда:
а) стоимостной в) научный б) трудовой г) натуральный

Контрольная работа №2.

Краткие методические указания: Контрольная работа в форме тестирования. Необходимо выбрать правильный вариант ответа из предложенных. Засчитывается только один вариант ответа на каждый вопрос. Критерии оценки: 25-30 правильных ответов – «отлично», 20-25 правильных ответов – «хорошо», 15-20 правильных ответов – «удовлетворительно», менее 15 правильных ответов – «неудовлетворительно».

1. К показателям, характеризующим движение кадров не относят:
а) коэффициент обновления; в) коэффициент текучести;
б) коэффициент выбытия; г) коэффициент оборачиваемости.

2. Разделение работников на основных и вспомогательных:
а) группа промышленно-производственного персонала; б) инженерно-технических работников;
в) работников финансово-расчетных служб; г) работников снабженческо-сбытовых служб.

3. К качественным показателям, характеризующим персонал организации (предприятия), относится:
а)коэффициент принятия кадров; в) квалификация работников;
б) среднесписочная численность персонала; г) текучесть персонала

4. Показатель, рассчитываемый отношением числа работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и по собственному желанию к среднесписочному числу:
а) коэффициент текучести; в) коэффициент обновления;
б) коэффициент оборачиваемости; г) коэффициент выбытия.

5. В зависимости от роли продукции в процессе производства персонал предприятия подразделяется на:
а) основных и вспомогательных рабочих; б) рабочих и служащих;
в) персонал основной деятельности и не промышленных подразделений;
г) списочный и явочный.

6. Численность работников исчисленная путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца, называют:
а) явочной; в) среднесписочной; б) списочной; г) численность на конкретную дату.

7. Количество отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени это:
а) фонд рабочего времени; в) период рабочего времени;
б) остаток рабочего времени; г) лимит рабочего времени.

8. Какие из перечисленных показателей не используются для количественной характеристики персонала предприятия:
а) списочная численность; в) среднесписочная численность;
б) явочная численность; г) среднегодовая численность.

9. Укажите внешние источники пополнения персонала на предприятии: а)перераспределение заданий;
б) перемещение работников внутри предприятия; в) наем новых работников;
г) дополнительная работа.

10. Разделение работников на основных и вспомогательных предполагает группа промышленно-производственного персонала:

а) рабочих; б) инженерно-технических работников;
в) работников финансово-расчетных служб; г) работников снабженческо-сбытовых служб.

11. Текучесть кадров на фирме (предприятии) определяется:
а) соотношением принятых и выбывших работников; б) коэффициентом выбытия кадров;
в) коэффициентом сменности;
г) соотношением различных категорий работников в общей их численности.

12. Какой из показателей определяет эффективность использования трудовых ресурсов:
а) численность работников;в) текучесть кадров;
б) структура штата; - г) производительность труда.

13. Объем продукции, произведенной одним работником предприятия за единицу времени, называется:
а) выработкой; в) коэффициентом обновления;
б) комплексной трудоемкостью; г) трудоемкостью.

14. Крайнее выражение противоречий в социально-трудовых отношениях;
а) забастовка; в) конфликт
б) революция; г) конкуренция

16. Тип социально-трудовых отношений, характеризующийся значительной долей регламентации со стороны государства, это:

а) партнерство; в) конкуренция;
б) патернализм; г) солидарность.

17. Мотивация труда представляет собой процесс:
а) формирования у работников побуждений, сочетающих личные интересы с интересами предприятия;
б) зависимости между стажем работы сотрудников и их зарплатой;
в) передачи полномочий от вышестоящих работников на более низкий уровень; г) обеспечения прогрессивной системы оплаты труда.

18. Наука об обществе, рассматривающая его как систему социальных общностей, групп:
а) политология; в) экономическая теория;
б) социология; г) психология.

19. Процессы формирования, функционирования, развития социальных групп и отдельных работников представляют собой -: социальные процессы в сфере труда -: экономические процессы в сфере труда -: политические процессы в сфере труда -: технологические процессы в сфере труда

19. Социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда являются предметом изучения:
а) социологии труда б) экономики труда в) нормирования труда г) организации труда

21. Такой тип СТО (социально-трудовых отношений), как патернализм характеризуется:
а) личной ответственностью человека; б) общей ответственностью и взаимной помощью;
в) значительной ролью государства в СТО; г) незаконным ограничением прав субъектов СТО.

22. Объем продукции, произведенной одним работником предприятия за единицу времени, называется:

а) выработкой б) коэффициентом обновления в) комплексной трудоемкостью г)трудоемкостью

23. К основным методам измерения производительности труда не относят метод:
а) балансовый; в) трудовой; б) натуральный; г) стоимостной.

24. Производительность труда выражается в следующих показателях:
а) человеко-часах, человеко-днях;
б) натуральных, условно-натуральных, стоимостных, трудовых;
в) стоимостных, нормативных, натуральных;
г) стоимостных, натуральных

25. Технологическая трудоемкость включает:
а) трудовые затраты основных рабочих; б) трудовые затраты на управление производством;
в) все затраты труда основных и вспомогательных рабочих;
г) трудовые затраты на обслуживание производства.

27. По степени регламентированности социально-трудовые отношения в сфере труда могут быть:
а) меж организационные; в) производственно-функциональные
б) межличностные; г) неформальные
28. По объему властных полномочий социально-трудовые отношения в сфере труда могут быть:
а) межорганизационные или межличностные;
б) горизонтальные или вертикальные;
в) производственно-функциональные или социально-психологические;
г) формальные или неформальные

29. Заработная плата реальная — это:
а) начисленная работнику заработная плата;
б) полученная работником зарплата в денежном выражении;
в) заработная плата, скорректированная на индекс цен;
г) заработная плата за вычетом подоходного налога.

30. По содержанию деятельности социально-трудовые отношения в сфере труда могут быть:
а) межорганизационные в) производственно-функциональные
б) межличностные г) неформальные

Вопросы по темам дисциплины

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня знаний по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами», получаемых в ходе освоения компетенций (УК-10*)*.

Тема 1. Предмет и задачи курса. Основные понятия и определения рынка труда
1. Назовите предмет и метод экономики труда.
2. Какие основные понятия и определения рынка труда.
3. Каковы основные агенты на рынке труда.
4. Что такое социальное партнерство.
5. Каково законодательное регулирование сферы занятости в России.

6. Расскажите о международных стандартах в регулировании социально-трудовых отношений и роль Международной Организации Труда (МОТ).

Тема 2. Характеристика основных источников информации о занятости населения и рынке труда

1. Каково современное состояние в области статистического наблюдения за занятостью населения и рынком труда?
2. Каков баланс трудовых ресурсов?
3. Перечислите основные показатели динамики сферы занятости и рынка труда.
4. Каковы причины, виды, размеры, социальные последствия безработицы.

Тема 3. Производительность труда.

1. Каково социально-экономическое значение повышения производительности труда?
2. Пути повышение производительности и эффективности труда.
3. Показатели производительности труда: выработка продукции и трудоемкость предприятия.
4. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения.
5. Перечислите факторы, влияющие на изменение производительности труда.

Тема 4. Организация труда персонала.

1. Каковы задачи и значение рациональной организации труда, составные элементы рациональной организации человеческой деятельности?
2. Расскажите о разделении и кооперации труда в коллективе: виды, совершенствование, расстановка работников с учетом характера задач, стоящих перед ними.
3. Перечислите правила создания условий труда, обеспечивающих возможность осуществления трудовых процессов.
4. Каковы правила установления определенной дисциплины труда, обеспечивающей выполнение работниками их функций, необходимую согласованность в осуществлении отдельных стадий работы и безопасность.
5. Определение экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.

Тема 5. Оплата труда .

1. Каково экономическое содержание категории "заработная плата" в условиях рынка?
2. Каковы основы организации и регулирования оплаты труда в России?
3. Каковы функции тарифных сеток и тарифных ставок?
4. Расскажите о системе доплат и надбавок.
5. Каковы формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях?
6. Назовите применяемые виды и основные элементы премиальных систем.

Тема 6. Планирование и аудит в трудовой сфере.

1. Сущность аналитического подхода к планированию трудовых показателей
2. Каково влияние трудовых показателей на деятельность предприятия?
3. Как планируется численность персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия?
4. Назовите направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере.
5. Какова роль мониторинга в оценке плановых и управленческих решений?

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса. Каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции УК-10.

1. Труд как процесс и как экономический ресурс.
2. Понятие рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал.
3. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
4. Качество трудовой жизни.
5. Формирование кадровой политики организации
6. Экономическая сущность организации труда
7. Понятие разделения и кооперации труда
8. Виды и границы разделения труда
9. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
10. Социально-экономическое содержание заработной платы и её функции
11. Способы и элементы организации оплаты труда на предприятии
12. Формы и системы оплаты труда
13. Бестарифные системы оплаты труда
14.Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения
15. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
16. Персонал предприятия, его состав.
17. Аудит персонала.
18. Сущность безработицы и ее основные виды.
19. Доходы и их распределение. Проблема бедности.
20. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.
21. Задачи и формы планирования труда
22. Понятие социально-психологического климата коллектива.
23. Социальная политика организации.
24. Необходимость и сущность социальной защищенности населения в условиях рынка.
25. Методика планирования производительности труда по факторам
26. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии
27. Режим труда и отдыха на предприятии.
28. Планирование численности персонала предприятия.
29. Методы нормирования труда.
30 Кадровая политика предприятия: сущность и задачи
31. Рабочее место, рынок рабочих мест.
32. Сущность заработной платы и ее основные формы.
33. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
34. Назначение и построение основных элементов тарифной системы
35. Нетрадиционные системы оплаты труда
36. Методы планирования производительности труда
37. Режимы труда и отдыха на предприятии
38. Сущность, содержание нормирование труда
39. Система мотивации труда и место заработной платы в ней
40. Организация и аттестация рабочих мест
41. Производительность труда. Показатели производительности труда. Резервы роста производительности труда
42. Нормы труда и их классификация.

43. Условия труда, охрана и безопасность труда.
44. Анализ и планирование трудовых показателей
45. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
46. Определение трудоемкости производственной программы
47. Планирование численности персонала
48. Планирование средств на оплату труда персонала
49. Направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере
50. Роль и содержание мониторинга в трудовой сфере.

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине
«Экономика управления человеческими ресурсами»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2.	Устный опрос собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3.	Контрольная работа в формате тестирования КР(Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Приложение 3
к рабочей программе.

Структура и содержание дисциплины «Экономика управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр), очная форма, 2021 год набора

n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость в часах				Формы аттестации			
				Л	П/С	СрС	КСР	КР (Тест)	Доклад/ презентация	Э	З
1	**Тема 1.** *Предмет и задачи курса. Основные понятия и определения рынка*	7	1-3	6	6	18					
2	**Тема 2.** *Характеристика основных источников информации о занятости населения и рынке труда*	7	4-6	6	6	18					
3	**Тема 3.** *Производительность труда*	7	7-9	6	6	18					
4	**Тема 4.** *Организация труда персонала*	7	10-12	6	6	18					
5	**Тема 5.** *Оплата труда персонала*	7	13-15	6	6	18					
6	**Тема 6.** *Планирование и аудит в трудовой сфере*	7	16-18	6	6	18					
	Форма аттестации	**7**								+	
	Всего часов по дисциплине	**180**		**36**	**36**	**108**		+	+	+	

Приложение 3
к рабочей программе.

Структура и содержание дисциплины «Экономика управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр), очно-заочная форма, 2021 год набора

n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость в часах				Формы аттестации			
				Л	П/С	СрС	КСР	КР (Тест)	Доклад/ презентация	Э	З
1	**Тема 1.** *Предмет и задачи курса. Основные понятия и определения рынка*	8	1-3	6	6	18					
2	**Тема 2.** *Характеристика основных источников информации о занятости населения и рынке труда*	8	4-6	6	6	18					
3	**Тема 3.** *Производительность труда*	8	7-9	6	6	18					
4	**Тема 4.** *Организация труда персонала*	8	10-12	6	6	18					
5	**Тема 5.** *Оплата труда персонала*	8	13-15	6	6	18					
6	**Тема 6.** *Планирование и аудит в трудовой сфере*	8	16-18	6	6	18					
	Форма аттестации									+	
	Всего часов по дисциплине	**108**		**36**	**36**	**108**		+	+	+	