Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

38.04.02 «Менеджмент»
(направленность (профиль): «Производственный менеджмент»)

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 2 года 3 месяца

Год начала подготовки 2025

Новокузнецк
2025

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 1b8241b8e11f629c673def0838264027810374a8
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 11 сентября 2024 г. по 5 декабря 2025 г.
Дата и время: 13-05-2025 12:43:03 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся системных знаний и практических умений в области управления человеческими ресурсами.

Задачами учебной дисциплины являются:

– обеспечить высокий уровень освоения магистрантами теории и практики управления человеческими ресурсами;
– сформировать у обучающихся умения эффективного использования современных подходов бизнес-анализа и методов управления человеческими ресурсами;
– способствовать развитию интеллектуально-мыслительного потенциала обучающихся на основе усвоения и применения теоретико-познавательных и методологических процедур современной управленческой парадигмы;
– одобрять творческую самостоятельность магистрантов в выборе методов разработки мероприятий по повышению производительности труда, рациональному использованию человеческих ресурсов предприятия, оценки эффективности проектов совершенствования системы и технологии УЧР на базе результатов бизнес-анализа.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 «Менеджмент».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Разработка и реализация проектов 2;
– Организация производства;
– Теория организации и организационное поведение;
– Производственный менеджмент;
– Методология разработки управленческих решений;
– Современный стратегический анализ;
– Методы исследований в менеджменте;
– Бизнес-планирование: стратегический аспект;
– Учебная практика.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Управление организацией труда;
– Персонал в производственном менеджменте;
– Производственная практика;

– Преддипломная практика;
– Научно-исследовательская работа.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-1: Способен осуществлять управление бизнес-анализом	ПК-1.1 Обосновывает выбор подходов, используемых в бизнес-анализе	– знать: подходы, используемые в бизнес-анализе, и способы обоснования их выбора для применения в управлении человеческими ресурсами. – уметь: анализировать систему управления человеческими ресурсами.
		ПК-1.2 Осуществляет планирование ресурсов и работ по проведению бизнес-анализа	– знать: методы планирования ресурсов и работ по проведению бизнес-анализа управления человеческими ресурсами. – уметь: планировать потребность в человеческих ресурсах и составлять планы-графики работ по проведению бизнес-анализа управления человеческими ресурсами.
		ПК-1.3 Разрабатывает эффективную систему управления бизнес-анализом	– знать: показатели эффективности системы управления бизнес-анализом деятельности человеческих ресурсов. – уметь: анализировать

			условия труда, выявлять проблемы системы управления бизнес-анализом деятельности человеческих ресурсов.
	ПК-2: Способен осуществлять работы по стратегическому управлению процессами организационной подготовки производства	ПК-2.2 Разрабатывает мероприятия по повышению эффективности производства и производительности труда, сокращению издержек, рациональному использованию имеющихся ресурсов	– знать: факторы и резервы повышения эффективности производства и производительности труда, способы рационального использования имеющихся ресурсов. – уметь: управлять резервами роста производительности труда.
		ПК-2.3 Оценивает экономическую эффективность проектных решений	– знать: показатели оценки экономической эффективности проектных решений в области управления человеческими ресурсами. – уметь: оценивать результативность труда руководителей.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***5 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***6***	*6*

в форме практической подготовки	***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*	***6***	*6*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*	***78***	*78*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*	***54***	*54*
в форме практической подготовки	***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами (Развитие представлений о человеческом факторе в управленческих науках. Отличия «управления человеческими ресурсами (УЧР)» от «управления персоналом». Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (государство, регион, предприятие). Особенности человеческих ресурсов как объекта управления. Модели в управлении человеческими ресурсами: «4С», «модель соответствия», «модель Р. Уолтона, Дэвида Геста», «гарвардская схема» и др). Философия и концепция управления человеческими ресурсами. Принципы, цели, задачи, функции и методы управления человеческими ресурсами. Опыт зарубежных стран по применению методов УЧР. Развитие системы методов УЧР в современных условиях);

Раздел 2 Система управления человеческими ресурсами (Системный подход к УЧР. Основы стратегического УЧР. Политика в области УЧР. Организационная структура управления человеческими ресурсами. Комплексное обеспечение системы УЧР: кадровое, нормативно-методическое, техническое. Инновационное управление человеческими ресурсами. Бизнес-анализ системы управления человеческими ресурсами);

Раздел 3 Формирование и использование человеческих ресурсов (Структура человеческих ресурсов. Система комплектования предприятия человеческими ресурсами. Деловая оценка и аттестация человеческих ресурсов. Управление развитием человеческих ресурсов.);

Раздел 4 Эффективность управления человеческими ресурсами (Оценка результативности труда руководителей, ее критерии и показатели. Оценка экономической и социальной эффективности УЧР. Аудит человеческих ресурсов. Пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*

дисциплины		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами	1	
Раздел 2.	Система управления человеческими ресурсами	1	
Раздел 3.	Формирование и использование человеческих ресурсов	2	
Раздел 4.	Эффективность управления человеческими ресурсами	2	
Итого:		**6**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 2.	Расчет показателей численности и движения человеческих ресурсов. Бизнес-анализ системы управления человеческими ресурсами	2	
Раздел 3.	Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах. Формирование требований заполняемой вакансии к кандидатам. Обоснование выбора и построение карьерограмм сотрудников	2	
Раздел 4.	Разработка мероприятий, направленных на повышение производительности труда. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии УЧР	2	
Итого:		**6**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы	Темы лабораторных	Трудоемкость, *академ.час*

дисциплины	работ	всего	в форме практической подготовки
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	Темы курсовых работ (проектов)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала.	15	
Раздел 2.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Оформление отчета о практической работе; 4. Подготовка к практическому занятию.	21	
Раздел 1; Раздел 2.	1. Прохождение тестирования.	0.5	
Раздел 3.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Оформление отчета о практической работе; 4. Подготовка к практическому занятию.	21	
Раздел 4.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение теоретического материала; 3. Оформление отчета о практической работе; 4. Подготовка к практическому занятию.	20	
Раздел 3; Раздел 4.	1. Прохождение тестирования.	0.5	

Контроль	*Подготовка к экзамену*	54	
Итого:		**132**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	ПК-1	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Оценка участия в работе на лекционном занятии
Раздел 2.	ПК-1; ПК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Наблюдение за работой на практическом занятии; 4. Отчет о практической работе; 5. Оценка участия в работе на лекционном занятии
Раздел 1; Раздел 2.	ПК-1; ПК-2	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Раздел 3.	ПК-1; ПК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Наблюдение за работой на практическом занятии; 4. Отчет о практической работе; 5. Оценка участия в работе на лекционном занятии
Раздел 4.	ПК-1; ПК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Наблюдение за работой на практическом занятии; 4. Отчет о практической работе; 5. Оценка участия в работе на лекционном занятии
Раздел 3; Раздел 4.	ПК-1; ПК-2	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Экзамен.	ПК-1; ПК-2	1. Экзамен на основе результатов текущего контроля

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля − определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную

траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – тестирование.

Длительность тестирования – 20 минут.

Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО «Moodle».

Для проведения тестирования используются тестовые задания для входного контроля (для ответа на 1 вопрос, как правило, выделяется 1 минута).

Шкала оценивания результатов тестирования

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл. Оценка выставляется в зависимости от процента правильных ответов:

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка
86 до 100	«отлично»
от 67до 85	«хорошо»
от 50 до 66	«удовлетворительно»
менее 50	«неудовлетворительно»

Основываясь на результатах тестирования, формируется индивидуальная траектория обучающегося (группы обучающихся), исходя из следующих соображений:

– 86 – 100 % – обучающийся готов к изучению учебной дисциплины без дополнительного повторения изученного ранее материала;

– 50 – 67 % – обучающийся в целом готов к изучению учебной дисциплины, требуется повторение отдельных вопросов(тем) изученного ранее материала, необходимого для успешного освоения учебной дисциплины;

– 49% и менее – обучающийся имеет слабую подготовку к изучению учебной дисциплины, необходимы корректирующие занятия и консультации.

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе

самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО «Moodle».

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); домашнее задание; наблюдение за работой на практическом занятии; отчет о практической работе; оценка участия в работе на лекционном занятии; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию домашнего задания

Домашнее задание – это самостоятельная форма учебной деятельности обучающегося, которая осуществляется без непосредственного руководства и контроля со стороны педагогического работника, но по его поручению.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный ответ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– использование при ответе требований нормативных документов, учебной литературы (обязательное условие);

– использование графических элементов с целью выделения особо значимой информации: таблиц, схем, рисунков и т.п.

Критерии оценки домашнего задания

Наименование параметра оценки	Оценка
Обучающийся выполнил задание в полном объёме; полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.	отлично
Обучающийся выполнил задание, удовлетворяющее тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает несколько незначительных ошибок.	хорошо
Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке ответа; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.	удовлетворительно
Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений или ответа в целом, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.	неудовлетворительно

12.2.3 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО «Moodle» в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 10 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл. Оценка выставляется в зависимости от процента правильных ответов:

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка
86 до 100	«отлично»
от 67до 85	«хорошо»
от 50 до 66	«удовлетворительно»
менее 50	«неудовлетворительно»

12.2.4 Рекомендации по оцениванию участия обучающихся в работе на лекционных занятиях

Формирование у обучающихся добросовестного и ответственного отношения к собственному профессиональному образованию проявляется в обязательном его присутствии на лекционном занятии.

На лекционных занятиях происходит формирование информационной компетентности обучающихся, в том числе способности фиксировать информацию с помощью конспектирования учебного материала. Преподаватель на лекционных занятиях акцентирует внимание обучающихся на том, как необходимо оформлять конспект лекций в тетради. По окончании лекционных занятий преподаватель осуществляет проверку тетрадей обучающихся и оценивает их.

Критерии оценки участия обучающихся в работе на лекционных занятиях

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов за одно лекционное занятие
Наличие у обучающихся добросовестного и ответственного отношения к собственному профессиональному образованию, выраженное в посещении лекций	0,5
Умение конспектировать учебный материал в тетради, в том числе: - материал изложен последовательно, четко и аккуратно - в конспекте имеются изученные темы, основные термины, схемы	0,5
Всего	1

Если по результатам оценки участия обучающийся в лекционных занятиях в среднем за семестр обучающийся набрал не менее 0,5 баллов, то ему выставляется оценка «зачтено», менее 0,5 баллов – «не зачтено».

12.2.5 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

12.2.6 Рекомендации по оцениванию отчета о практической работе

Оформление отчета о проделанной практической работе обучающиеся осуществляют в рамках самостоятельной работы.

Критерии оценки отчета о практической работе:

– правильность выполнения работы (учитывается полнота отчета о практической работе, наличие всех необходимых данных, наличие выводов, наличие ошибок и неточностей);

– аккуратность оформления отчета о практической работе.

Критерии оценки отчета о практической работе

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Отчет о практической работе содержит все необходимые данные и выводы.	2,5
Отчет о практической работе не содержит ошибок и неточностей.	1,25
Отчет о практической работе оформлен аккуратно.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: экзамен.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: экзамен на основе результатов текущего контроля.

13.2 Оценивание обучающегося на экзамене

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он исчерпывающе, последовательно, четко и логически излагал ответы на устные вопросы при опросах, подтвердил освоение программного материала выполнением тестовых заданий на среднюю оценку выше четырех с половиной баллов, выполнил все практические задания и посещал более 80% аудиторных занятий.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагал ответы на устные вопросы при опросах; подтвердил освоение программного материала выполнением тестовых заданий на среднюю оценку выше трех с половиной баллов, выполнил более 80% практических заданий и посещал более 60% аудиторных занятий.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не

Оценка	Требования к знаниям
	усвоил его деталей, допускал неточности при изложении ответов на устные вопросы при опросах; подтвердил освоение программного материала выполнением тестовых заданий на среднюю оценку выше двух с половиной баллов, выполнил более 60% практических заданий и посещал более 40% аудиторных занятий.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он неуверенно отвечал, допускал серьезные ошибки при изложении ответов на устные вопросы при опросах; не подтвердил освоение программного материала и выполнил тестовые задания на среднюю оценку ниже двух с половиной баллов, выполнил менее 60% практических заданий и посещал менее 40% аудиторных занятий

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. – URL: https://urait.ru/bcode/536380 (дата обращения: 11.05.2025);

2 Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. – URL: https://urait.ru/bcode/531992 (дата обращения: 11.05.2025);

3 Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. – URL: https://urait.ru/bcode/540825 (дата обращения: 11.05.2025);

4 Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2024. — 187 с. — ISBN 978-5-534-12784-3. – URL: https://urait.ru/bcode/543416 (дата обращения: 11.05.2025).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– ABBYY FineReader;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Бизнес-аналитик;
– Р7-Офис;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст;
– Электронный периодический справочник Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором, компьютерной техникой;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 «Менеджмент».

Составитель(и):

доцент Колпакова Наталья Павловна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласована:

Директор ЧОУ ДПО «Региональный
центр подготовки персонала
«Евраз-Сибирь» А.В. Домнышев

Приложение

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

1 Ресурсы и организационные характеристики становятся сильными сторонами, если они представляют собой … и даже лидерства в отрасли:

а) управленческий потенциал

б) технологический потенциал

в) потенциал конкурентного преимущества

2. На какие вопросы нужно обязательно ответить при составлении плана проекта?

а) Что и почему нужно сделать?

б) Как и когда это нужно сделать?

в) Кто и за какие деньги это будет делать?

г) В какой форме нужно представить план проекта?

3 Совокупность способностей работников (знаний, умений, ценностей, навыков и т.д.) и возможностей их раскрытия, развития и использования – это _____потенциал организации:

4 Что такое модели организационного поведения?

а) это правила поведения в организации

б) это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании

в) это организационные структуры

г) это планирование деятельности организации

5 Государственная кадровая политика подразделяется на сле дующие виды:

а) государственная кадровая политика в области трудовых ресурсов

б) государственная кадровая политика в области образования и научных исследований

в) государственная кадровая политика в отношении государственных организаций

г) государственная кадровая политика в отношении предпринимательских негосударственных организаций

6 Характерные особенности стратегических решений:

а) инновационные по своей природе

б) направлены на решение конкретных задач

в) неопределенны по своей природе

г) субъективны по своей природе

7 Персонал – это личный состав организации, включающий

а) всех наемных работников

б) собственников и совладельцев, участвующих в деятельности организации и получающих вознаграждение

в) юрисконсультов

г) хедхантеров

8 Основные признаки персонала:

а) наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, оформленных трудовым договором

б) обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.)

в) целевая направленность деятельности персонала

г) умение работать в команде

9 Списочная численность персонала – определяется на определенную дату по списку с учетом принятых и уволенных на эту дату работников

а) да

б) нет

10 *Показатель, использующийся для определения потерь времени и невыходов на работу за определенный период – это* _____*численность*

11 Производительность труда – это

а) экономическая категория, выражающая степень плодотворности целесообразной деятельности людей по производству материальных и духовных благ

б) объем продукции, производимый в единицу рабочего времени единицей численности, [*нат.ед.*/*ч*/*чел.*]

в) затраты труда (рабочего времени) на единицу продукции, [*чел.*× *ч*]; [*ч*]

12 Объем продукции, производимый в единицу рабочего времени единицей численности – это _____

13 Для расчета выработки используют следующие методы

а) натуральный

б) условно-натуральный

в) стоимостной

г) условно-стоимостной

д) трудовой (в единицах нормированного рабочего времени)

е) удельных показателей

14 Часть общественного продукта, которая в денежной форме выдается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда – это _____

15 Факторами установления заработной платы являются:

а) государственная политика в сфере труда и занятости

б) генеральные, отраслевые, территориальные, коллективные и индивидуальные договора и соглашения в сфере труда

в) условия на рынке труда

г) морально-психологический климат в коллективе

16 Совокупность мероприятий, направленных на вознаграждение за труд в соответствии с его количеством и качеством – это

а) организация оплаты труда
б) системный подход к оплате труда
в) контроллинг в системе оплаты труда

17 Группы мероприятий организации оплаты труда:
а) нормирование труда
б) разработка форм и систем оплаты труда
в) разработка форм и систем премирования работников
г) выбор способов выдачи зарплаты
д) кадровый аудит

18 Высшая степень разногласий между двумя и более сторонами, которыми могут быть конкретные лица или группы, - это _____

19 Что не является причиной конфликта?
а) ценностные понятия
б) факты
в) ограниченность ресурсов, подлежащих распределению
г) различие в целях, ценностях, методах поведения, уровне квалификации, уровне образования
д) взаимосвязь заданий, неправильное распределение ответственности

20 В состав мотивационного ядра входят:
а) ценность труда
б) практические требования к работе
в) оценка вероятности реализации требований к работе в конкретной производственной ситуации
г) конкурентоспособность сотрудника

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

Раздел 1 Теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов ля устного опроса:

1 Назовите примеры объектов УЧР на различных уровнях управления (государство, регион, предприятие)

2 Назовите примеры субъектов УЧР на различных уровнях управления (государство, регион, предприятие)

3 Назовите особенности человеческих ресурсов как объекта управления

4 Сформулируйте принципы и методы управления человеческими ресурсами

5 Обозначьте цели задачи УЧР

6 Назовите этапы планирования работ по проведению бизнес-анализа управления человеческими ресурсами.

Раздел 2 Система управления человеческими ресурсами

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов ля устного опроса:

1 В чем проявляется системный подход к УЧР?

2 Какие стратегии УЧР Вам известны?

3 Назовите виды политик в области УЧР

4 От каких факторов зависит организационная структура управления человеческими ресурсами?

5 Какие блоки включает обеспечение УЧР?

6 Назовите критерии выбора подходов бизнес-анализа для применения в управлении человеческими ресурсами

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

Задание 1

Для выполнения годовой программы предприятию потребуется затратить 3200 тыс. нормо-часов, в том числе по цеху № 1 - 600 тыс., № 2 - 1500 тыс., № 3 - 110 тыс. нормо-часов. Нормы выполняются в среднем на 115%. Полезный фонд рабочего времени - 234 дня. Коэффициент невыходов рабочих (Кн) = 1,12.

Определите явочную и списочную численность рабочих по цехам и в целом по предприятию. Предложите обоснованные варианты принятия решений в случае получения нецелых чисел требуемого количества рабочих.

Задание 2

На промышленном предприятии для повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции предполагается установить и запустить в эксплуатацию в июле новое оборудование в количестве 3 ед. Это позволит повысить его производительность на 20%. Количество не модернизированного оборудования в цехе 10 ед. Рост производительности труда при эксплуатации нового оборудования составит 15%. Структура объема производства не изменится. Численность работников в базовом периоде 2680 человек. Доля рабочих, занятых обслуживанием оборудования, в численности промышленно-производственного персонала, 40%. Календарное число месяцев в планируемом периоде 12.

Определите экономию (высвобождение) рабочей силы.

Задание 3

Проведите бизнес-анализ ситуации 1 и определите: существует ли потребность в изменении системы управления человеческими ресурсами? Ответ обоснуйте.

Ситуация 1. Недавно местный коммерческий банк в результате слияния с крупным коммерческим банком (Комбанком) приобрёл статус филиала Комбанка. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления - человеческими ресурсами — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Новый директор филиала, работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, пытался в том числе изучить систему управления человеческими ресурсами, принятую в филиале, и обнаружил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал - должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Задание 4

Проведите бизнес-анализ ситуации 1 и определите:

1 Просматривается ли система управления бизнес-анализом управления человеческими ресурсами в филиале?

2 Определите основную проблему системы управления бизнес-анализом деятельности человеческих ресурсов в данной ситуации.

Задание 5

Проведите бизнес-анализ ситуации 1 и предложите систему управления персоналом для данного филиала (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).

Задание 6

Проведите бизнес-анализ ситуации 1 и составьте план работ по реструктуризации системы управления персоналом филиала Комбанка.

Задание 7

Проведите бизнес-анализ ситуации 1 и запланируйте необходимые человеческие ресурсы для разработки мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом филиала Комбанка.

Задание 8

Проведите бизнес-анализ ситуации 1 и ответьте на вопросы:

1 Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева?

2 Какие шаги он должен предпринять лично?

3 Выполнение индивидуального домашнего задания

Задания для индивидуального домашнего задания представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

Задание 1

Проведите бизнес-анализ ситуации 2, аргументированно ответьте на вопросы:

1. Какие принципы системы управления человеческими ресурсами были нарушены?

2. Рационально ли использовали человеческие ресурсы в компании?

Ситуация 2. Компания по производству товаров народного потребления использовала в качестве инструмента привлечения дипломированных администраторов в отдел маркетинга перспективу быстрого карьерного роста. Работники повышались в должности каждые один-два года. При этом наряду с положительным эффектом высокой индивидуальной мотивации возникли проблемы в самом маркетинговом отделе. Администраторы переводились на другую должность прежде, чем успевали реализовать решения, предложенные ими на прежней должности. В результате невозможно стало определить лицо, ответственное за тот или иной результат. Кроме того, из-за быстрых кадровых перемещений нарушились связи отдела с другими функциональными подразделениями.

Задание 2

Проведите бизнес-анализ ситуации 2, аргументированно ответьте на вопросы:

1. Что следует предпринять руководству для исправления ситуации?

2. Стоит ли отказаться от предложения молодым специалистам-новичкам перспективы быстрого карьерного продвижения?

Задание 3

Опишите направления инновационного управления человеческими ресурсами, отметив проблемы и перспективы по их осуществлению

4 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы (по разделам 1÷2)

1. Для «управления человеческими ресурсами» характерно:

а) стратегический подход к управлению

б) акцентирует внимание на менеджерах

в) предполагает активную кадровую политику

г) затраты на рабочую силу рассматривает как инвестиции, инициирует их целесообразное использование

д) много внимания уделяет регулированию конфликтов

2. Для «управления персоналом» характерно:

а) рассматривает персонал как единый коллектив и работает с этим коллективом

б) акцентирует внимание на рядовых работниках

в) затраты на рабочую силу рассматривает как издержки и стремится максимально экономить

г) сосредоточивает внимание на менеджерах, стремится их развивать в первую очередь

3 Ограничения и противоречия модели УЧР:

а) УЧР пока не хватает потенциала, чтобы стать разделяемой всеми теорией или альтернативой в виде улучшенной версии модели управления персоналом

б) УЧР представляет собой «оптимистическую, но сомнительную концепцию, где все построено на обещаниях и ожиданиях»

в) УЧР, как отдельный процесс, полон противоречий, поддается манипуляциям

г) Концепция УЧР явно разрывается между проповедуемыми ею принципами индивидуализма (фокус на индивидууме) и коллективизма (командная работа и т.д.);

д) существует потенциальное противоречие между развитием сильной корпоративной культуры и способностью работников реагировать гибко и адаптивно

е) концепция УЧР может быть реализована только в крупном бизнесе

4 Эффективность результатов управления человеческими ресурсами, по мнению исследователей из Гарварда (авторов модели 4С), следует оценивать по следующим направлениям:

а) корпоративная преданность

б) компетентность

в) командная согласованность

г) корпоративная эффективность

д) коллегиальность принятия решений

5 Выделите основные группы методов управления персоналом в организации:

а) административные

б) экономические

в) статистические

г) социально-психологические

6 Концепция стратегического управления человеческими ресурсами рассматривает человека в единстве трех основных компонентов

а) трудовой функции

б социальных отношений

в) состояния работника

г) занимаемой должности

7 Какая стратегия предполагает моделирование, анализ и перепроектирование бизнес-процессов в УЧР? _____

8 Если в основу формирования человеческих ресурсов положена способность к созданию и широкому применению оригинальных идей, элементов, моделей, умение новой компоновки уже существующих технологий, то это соответствует

а) стратегии прибыльности

б) стратегии экономического роста

в) инновационно-креативной стратегии формирования кадрового потенциала

9 Диагностическая модель УЧР состоит из следующих блоков:

а) внешние факторы

б) внутренние факторы

в) кадровая политика

г) профессиональный рынок труда

10 Идеальная модель управления человеческими ресурсами инновационного типа пропагандирует

а) гибкий подход к работе с людьми

б) использование принципов демократии

в) создание условий для развития работников

г) ориентацию на достижение организационных целей

д) участие сотрудников организации в разработке ее стратегии

Раздел 3 Формирование и использование человеческих ресурсов

1 Устный опрос на занятии

Перечень вопросов ля устного опроса:

1 Назовите основные демографические закономерности формирования человеческих ресурсов

2 Для чего нужна система балансов трудовых ресурсов?

3 Какие методы формирования трудового потенциала организации Вам известны?

4 Дайте краткую характеристику практике коучинга

5 Каковы современные тенденции и последствия экспорта и импорта рабочей силы?

6 Раскройте термин «Система комплектования предприятия человеческими ресурсами»

7 Назовите современные методы деловой оценки персонала

8 Назовите показатели эффективности системы управления бизнес-анализом деятельности человеческих ресурсов

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

Задание 1

Используя метод построения матрицы движения персонала (матрицы переходов) и исходные данные (таблица), определите ожидаемую/прогнозируемую численность персонала. Результаты расчётов можно поместить в матрицу (таблица). Прокомментируйте полученные значения, обязательно сделав балансовую проверку численности.

Таблица – Матрица движения персонала

Категории персонала (руководство)	Начальные уровни, чел.	Коэффициенты переходов			Уходы
		М1	М2	М3	
Высшее (М1)	8				
Среднее (М2)	200	0,10	0,80	0,05	0,05
Низшее (М3)	600	0,00	0,05	0,80	0,15
Решение					
–		Ожидаемая численность, чел.			
–		?	?	?	(?)

Задание 2

Средний разряд рабочих - 3,07, а средний разряд работ - 3,35. В цехе работает 140 рабочих. Определите, какое количество рабочих должно повысить свой разряд, чтобы было обеспечено соответствие уровня квалификации рабочих уровню сложности работ.

Задание 3

Рассчитайте коэффициент, характеризующий потенциальную возможность использования рабочих по квалификации на основании данных таблицы:

Разряд рабочих	Численность рабочих	
	Требуемая	фактическая
1	1	–
2	4	4
3	6	7
Всего	11	11

Задание 4

Рассчитайте коэффициент, характеризующий потенциальную возможность использования рабочих по квалификации на основании данных таблицы:

Разряд рабочих	Численность рабочих	
	Требуемая	фактическая
4	2	3
5	1	1
6	1	–
Всего	4	

Задание 5

Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера после окончания высшего учебного заведения по предложенной ситуации: будущий менеджер завершает обучение в

высшем учебном заведении по магистерской программе подготовки 38.04.02 Менеджмент. Перед ним встает вопрос, как определить свой дальнейший трудовой путь.

Задание 6

Опишите преимущества мультикарьеры

Задание 7

Опишите риски, которые «таит» мультикарьера, и способы защиты от них

3 Выполнение индивидуального домашнего задания

Задания для индивидуального домашнего задания представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

Задание 1

Составьте план-график бизнес-анализа деловой оценки человеческих ресурсов

Задание 2

Опишите современные тенденции и последствия экспорта и импорта рабочей силы

Раздел 4 Эффективность управления человеческими ресурсами

1 Устный опрос на занятии

Перечень вопросов ля устного опроса:

1 Оценка степени проявления каких показателей производится для определения величины результативности труда служащих отдела УЧР?

2 Назовите показатели экономической эффективности УЧР

3 Назовите показатели социальной эффективности УЧР

4 Каковы цели аудита человеческих ресурсов?

5 Какие пути повышения эффективности УЧР существуют?

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

Задание 1

Проведите анализ ситуации 1 и разработайте рациональное решение в области экономии численности рабочих.

Ситуация 1. На предприятии провели автоматизацию и механизацию производственного процесса для улучшения качества производства продукции. Это повлекло за собой изменение показателей (таблица).

Таблица – Данные для анализа и разработки решения

Наименование	Ед.	Значения показателя

показателя	измерения	Базисный период	Отчетный период
Трудоемкость изготовления единицы продукции	нормо-час	30	25
Выпуск продукции	шт./час	1650	1660
Эффективный фонд времени одного рабочего	час/год	1860	1860
Коэффициент выполнения норм		1,15	1,20

Задание 2

Проведите анализ ситуации 1 и разработайте рациональное решение в области выявления и оценки факторов роста производительности труда рабочих.

Задание 3

За три крайние года в исследуемом периоде средние внутрисменные потери рабочего времени в цехе составляли 12%, в том числе в связи с нарушением трудовой дисциплины 3,5%, по организационно-техническим причинам 8,5%.

Разработайте мероприятия, направленные на повышение производительности труда в цехе: по созданию возможности устранения потерь из-за нарушений дисциплины полностью, а потерь по организационно-техническим причинам на 60-70%.

Задание 4

За три крайние года в исследуемом периоде средние внутрисменные потери рабочего времени в цехе составляли 12%, в том числе в связи с нарушением трудовой дисциплины 3,5%, по организационно-техническим причинам 8,5%.

Определите резервы роста производительности труда при сокращении потерь рабочего времени за счет: устранения потерь из-за нарушений дисциплины полностью, а потерь по организационно-техническим причинам – на 60-70%. Ответ обоснуйте.

Задание 5

В организации работу по найму персонала, наряду с другой работой, выполняет директор и затрачивает на нее до 20 % фонда полезного времени. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время на организацию найма на 85 % и сосредоточиться на решении главных задач организации. Доходы организации составляют 1900 тыс. руб. в год. Доля директора в доходах – 40 %. Текущие расходы – 700 тыс. руб. в год. Единовременные затраты − Зед – 200 тыс. руб. Полезный фонд времени работы директора − 1920 ч / год. Предполагаемый оклад вводимого специалиста по найму – 25 тыс. руб. в месяц. Взнос в государственные фонды на социальное обеспечение 32 %; возможные

премии и доплаты по истечении испытательного срока – 40% от оклада. Продолжительность испытательного срока 3 месяца.

Определите экономическую и социальную эффективность введения должности специалиста по найму.

Задание 6

Рассчитайте коэффициент использования специалистов по квалификации и разработайте проектные предложения по рационализации структуры затрат рабочего времени. Исходные данные, полученные по результатам фотографии рабочего дня, приведены в таблице

Виды затрат времени	В расчете на одного специалиста	
	час.	проценты
Работы, выполняемые в соответствии с должностными обязанностями, в том числе	7,75	93,8
– творческая работа	1,52	18,4
– административно-организационная работа	1,74	21,1
– производственные совещания	0,30	3,6
– формально-логические операции	1,25	15.1
– техническая работа	1,72	20,8
– повышение квалификации	0,26	3,2
– перерывы, отдых	0,48	5,8
– потери времени и время передвижений по территории предприятия в связи с работой	0,48	5,8
– Работы, не относящиеся к должностным обязанностям	0,51	6,2
Итого	8,26	100

3 Выполнение индивидуального домашнего задания

Задания для индивидуального домашнего задания представлены в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе.

Задание 1

Письменно ответьте на следующий вопрос: в чем заключаются особенности оценки результативности труда руководителей? Ответ прокомментируйте.

Задание 2

Письменно перечислите и охарактеризуйте факторы, влияющие на результативность труда сотрудников службы HRM.

4 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы (по разделам 3÷4)

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в

рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Примерный перечень вопросов для тестирования:

1 Перемещение человеческих ресурсов из одних населенных пунктов в другие с переменой места проживания и места приложения труда – это _____

2 Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих

а) возможности и границы его участия в трудовой деятельности

б) способность достигать определенных результатов

в) способность совершенствоваться в процессе труда

г) компетентность в профессиональной деятельности

3 Раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности труда обеспечивает _____

4 Количественные методы в управлении человеческими ресурсами широко применяются для:

а) повышения обоснованности принимаемых кадровых решений

б) разработки программ и планов по труду

в) обработки информации маркетинговых исследований рынка труда

г) оценки лояльности сотрудников к организации

5 К показателям, характеризующим основные функциональные направления принятия кадровых решений, относятся:

а) показатели повышения эффективности управления человеческими ресурсами

б) затраты на подбор в расчете на одного принятого работника

в) затраты на обучение в расчете на одного работника, прошедшего обучение

г) время заполнения одной вакансии

6 Какой ученый предложил диагностический подход к решению проблем кадрового менеджмента? _____

7 Какой фактор оказывает наиболее сильное влияние на эффективность кадровой службы:

а) профессионализм менеджеров

б) развитые коммуникации

в) актуальность информации

8 Причинами низкой результативности труда даже при наличии надлежащих компетенций являются:

а) «Хочется, но не получается»

б) «Хочется, но не нужно»

в) «Получается и нужно, но не хочется»

г) «Хочется и нужно, но высока степень риска»

9. Для повышения эффективности труда необходимо:

а) Четко формулировать цель и задачи работы

б) ориентироваться на процесс работы, а не на результат
в) своевременно стимулировать работников
г) оптимизировать организационную структуру управления

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудников обычно приводит к:

а) постоянному увеличению эффективности его работы
б) временному увеличению эффективности его работы
в) снижению мотивации работника

5 Оценивание обучающегося на экзамене

Промежуточная аттестация производится на основе текущего контроля успеваемости при условии выполнения всех заданий в семестре, предусмотренных фондом оценочных средств по дисциплине.