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

Персонал в производственном менеджменте

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 2026

Новокузнецк
2026

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 3ac043361902970c9a538ca69a96ec6362b22b98
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 13 ноября 2025 г. по 6 февраля 2027 г.
Дата и время: 16-03-2026 10:04:56 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся системных знаний и практических умений в области управления персоналом предприятий.

Задачами учебной дисциплины являются:

– обеспечить высокий уровень освоения магистрантами теории и практики управления персоналом;
– способствовать развитию интеллектуально-мыслительного потенциала обучающихся на основе усвоения и применения теоретико-познавательных и методологических процедур современной управленческой парадигмы;
– поддержать творческую самостоятельность магистрантов в разработке мероприятий по созданию условий для эффективной работы персонала, по повышению производительности труда и рациональному использованию трудовых ресурсов предприятия на основе 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:

– Управление конфликтами и стрессами в профессиональной сфере;
– Разработка и реализация проектов 2;
– Организация производства;
– Инновационное развитие предприятия;
– Теория организации и организационное поведение;
– Производственный менеджмент;
– Методология разработки управленческих решений;
– Методы исследований в менеджменте;
– IT-технологии в управленческой деятельности;
– Бизнес-планирование: стратегический аспект;
– Учебная практика.

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

– Управление организацией труда;
– Управление человеческими ресурсами;
– 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 управления персоналом, и критерии их выбора. – уметь: применять критерии выбора подходов для бизнес-анализа факторов, влияющих на кадровые ситуации.
		ПК-1.2 Осуществляет планирование ресурсов и работ по проведению бизнес-анализа	– знать: компоненты бизнес-анализа персонала и его деятельности. – уметь: планировать ресурсы и работы по проведению бизнес-анализа управления персоналом.
		ПК-1.3 Разрабатывает эффективную систему управления бизнес-анализом	– знать: характеристики эффективной системы управления бизнес-анализом кадровых процессов. – уметь: анализировать условия труда и программы развития персонала, систему трудовой мотивации, показатели эффективности управления персоналом; разрабатывать рекомендации по

			повышению эффективности кадровых технологий.
	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: перечень условий для эффективной работы персонала. – уметь: управлять резервами роста производительности труда, разрабатывать мероприятия по повышению производительности труда, по рациональному использованию имеющихся трудовых ресурсов..
		ПК-2.3 Оценивает экономическую эффективность проектных решений	– знать: способы оценки эффективности проектов по управлению персоналом. – уметь: рассчитывать показатели экономической эффективности проектов по управлению персоналом.

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***	***4 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*

Лекции, *академ. час.*	***8***	*8*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*	***8***	*8*
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.*	***92***	*92*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*	***36***	*36*
в форме практической подготовки	***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Теория и методология управления персоналом (Эволюция теорий управления о месте и роли человеческих ресурсов в производственно-коммерческой деятельности. Современные мировые тенденции развития теории управления персоналом. Подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманистический, диагностический. Персонал как объект управленческой деятельности. Трудовой потенциал персонала и организации, показатели оценки его состояния и использования. Характер воздействия персонала на эффективность хозяйственной деятельности. Философия и концепция управления персоналом. Принципы, цели, задачи, функции и методы управления персоналом);

Раздел 2 Система управления персоналом организации (Комплексное обеспечение системы управления персоналом. Кадровое обеспечение. Анализ обеспеченности организации квалифицированными кадрами и рациональности их использования. Профессионализм сотрудников. Концепция совместной ответственности. Лидерство в управлении: полномочия, авторитет. Информационное обеспечение. Нормативно-методическое обеспечение. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам работников, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Техническое обеспечение. Классификация и критерии выбора технических средств);

Раздел 3 Технология управления персоналом (Система комплектования предприятия кадрами. Факторы, определяющие потребность в персонале. Анализ ситуации на профессиональном рынке труда. Методы приведения фактической численности в соответствие с требуемой: численная адаптация, функциональная адаптация, лизинг персонала. Деловая оценка персонала. Высвобождение персонала. Управление развитием персонала. Управление условиями труда на

предприятии. Мотивация и стимулирование высокопроизводительного труда);

Раздел 4 Эффективность управления персоналом предприятия (Оценка эффективности управления персоналом. Оценка результативности труда руководителей, ее критерии. Анализ факторов, влияющих на показатели производительности и результативности труда. Мероприятия, направленные на создание условий для эффективной работы персонала. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом, и их окупаемости. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Теория и методология управления персоналом	2	
Раздел 2.	Система управления персоналом организации	2	
Раздел 3.	Технология управления персоналом	2	
Раздел 4.	Эффективность управления персоналом предприятия	2	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 2.	Разработка квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам работников предприятий	2	
Раздел 3.	Определение потребности в персонале. Деловая оценка персонала. Анализ программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров и разработка путей её совершенствования. Диагностический анализ системы трудовой мотивации	3	

Раздел 4.	Анализ факторов, влияющих на показатели производительности и результативности труда. Разработка мероприятий, направленных на создание условий для эффективной работы персона-ла. Расчет экономической эффективности управления персоналом	3	
Итого:		**8**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		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; 2. Прохождение тестирования.	18	
Раздел 2.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Оформление отчета о практической работе; 4. Подготовка к практическому занятию.	24	
Раздел 3.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного	24	

	материала; 3. Оформление отчета о практической работе; 4. Подготовка к практическому занятию.		
Раздел 2; Раздел 3.	1. Прохождение тестирования.	1	
Раздел 4.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Оформление отчета о практической работе; 4. Подготовка к практическому занятию; 5. Прохождение тестирования.	25	
Контроль	*Подготовка к экзамену*	36	
Итого:		**128**	**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; 3. Тестовые задания
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 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 2; Раздел 3.	ПК-1; ПК-2	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Раздел 4.	ПК-1;	1. Вопросы для устного

	ПК-2	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; 6. 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 – 30 минут.

Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО СибГИУ.

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 СибГИУ.

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 СибГИУ в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 20÷25 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 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 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 Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 451 с. — ISBN 978-5-534-15958-5. – URL: https://urait.ru/bcode/535563 (дата обращения: 12.03.2026);

2 Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 217 с. — ISBN 978-5-534-16215-8. – URL: https://urait.ru/bcode/538116 (дата обращения: 12.03.2026);

3 Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 305 с. — (Высшее образование).

— ISBN 978-5-534-11376-1. – URL: https://urait.ru/bcode/542514 (дата обращения: 12.03.2026);

4 Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 424 с. — ISBN 978-5-9916-6202-4. – URL: https://urait.ru/bcode/535662 (дата обращения: 12.03.2026);

5 Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. – URL: https://urait.ru/bcode/544142 (дата обращения: 12.03.2026);

6 Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5. – URL: https://urait.ru/bcode/540540 (дата обращения: 12.03.2026).

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

Выберите один или несколько правильных ответов.

1. Процесс формирования у работника необходимых желаний, являющихся внешним побуждением к труду, которое развивается на основе осознания как своих личных потребностей, так и потребностей других людей - это:_____

2. Состояние напряжения, возникающее у человека под влиянием различных неблагоприятных факторов. При этом состоянии в организме человека в ответ на негативное внешнее воздействие возникают защитные физиологические реакции, это: _____

3. Стили руководства – это совокупность приемов поведения руководителя по отношении к подчиненным. Какой из приведенных трех стилей имеет следующие характеристики: Агрессивный, Агрессивно – податливый, Эгоистичный, Добросердечный: _____

4. Стремление человека получить блага, необходимые ему для обеспечения своей жизни и семьи, это:

а) Экономический интерес

б) Принцип жизни

в) Внешняя мотивация

5. Особое социальное и морально-правовое отношение личности к обществу в целом и к другим людям, которое характеризуется выполнением своего нравственного долга и правовых норм: _____

6 Факторы научной обоснованности решения - это:

а) количество участников разработки решения

б) полнота анализа проблемной ситуации

в) ответственность исполнителей

г) глубина анализа ситуации

д) методы анализа

7 Факторы своевременности решения - это:

а) мотивация разработчиков решения

б) форма разработки решения

в) методы разработки решения

г) контроль выполнения решения

8 Управленческие операции:

а) служат целям управления основными и обслуживающими операциями

б) обеспечивают управление организацией

в) связаны с управлением взаимоотношениями с клиентами

г) распределяют потоки сырья и комплектующих

9. Наиболее распространенные методы разработки, оптимизации решений - это:

а) статистический анализ

б) методы моделирования

в) агрегирование и декомпозиция

г) методы экспертных оценок

10. Характерной чертой промышленной революции был рост производительных сил на основе:

а) Развития информационных систем

б) Ручного труда

в) Машинной индустрии

11. Технология организации и проведения делового совещания включает в себя ряд этапов. К какому этапу относятся следующие элементы: Продолжительность совещания, Регламент, Контроль? _____

12. К основным причинам существования экономических проблем относят:

а) влияние государства на экономику и рост населения Земли

б) наличие безработицы и инфляции

в) неограниченность желаний людей и ограниченность ресурсов

13. Личный доход – это:

а) стоимость произведенных за год товаров и услуг

б) доход, полученный домохозяйствами в течение данного года

в) весь доход, предназначенный для личных расходов, после уплаты налогов

г) сумма сбережений из частных источников, находящихся в данной стране

13. Конечные продукты – это:

а) все товары и услуги

б) товары и услуги, которые покупаются для конечного пользования, а не для переработки и перепродажи

в) товары и услуги для перепродажи

14. На каком факторе основана шкала «лжи»?

а) мотивации самоуважения

б) мотивации самоутверждения

в) мотивации одобрения

15. Как называется эффект искажения результатов, возникающий, когда испытуемый хочет продемонстрировать свои наилучшие качества/выставить себя в «лучшем свете»? _____

а) плацебо

б) фасада

в) Розенталя

16. Что относится к макроокружению организации?

а) рынок рабочей силы

б) конкуренты

в) демографическая среда

г) экономические процессы

17. Какие из перечисленных понятий относятся к рынку труда?

а) ликвидность

б) эффективность

в) рабочая сила

г) вакансия

18. 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*]

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

а) заработная плата

б) премия

в) выплата стимулирующего характера

20. 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

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

Раздел 1 Теория и методология управления персоналом

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1. Назовите современные мировые тенденции развития теории управления персоналом

2. Дайте понятие термину «трудовые ресурсы»

3. Какие факторы формируют трудовой потенциал работника и организации?

4. Что представляет собой рынок труда?

5. Назовите основные принципы и методы управления персоналом

6. Какие основные подходы (методы) бизнес-анализа Вам известны?

2 Тестирование по результатам освоения теоретического материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения теоретических материалов, а также выполнения самостоятельной

работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень вопросов для тестирования:

1. К особенностям персонала как ресурса организации относятся:

а) Результаты использования носят вероятностный характер

б) В деятельности человека силен духовный, нематериальный аспект

в) Поведение в процессе деятельности слабо поддается формализации

г) Ограниченный срок использования

2. Что следует понимать под категорией «персонал»?

а) Часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике

б) Трудоспособное население в рамках отдельной организации

в) Совокупность всех наемных работников, работающих собственников и совладельцев в рамках определенной организационной единицы и формы собственности, совместно реализующих цель предприятия

3.Какой признак не позволяет отнести к категории «персонал, работающий по найму» лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью и лиц, занятых на семейных предприятиях:

а) Способ получения вознаграждения за труд

б) Отсутствие регистрации в качестве юридического лица

в) Отсутствие как такового или незначительная численность трудового коллектива

4. В управлении персоналом объектом управления является

а) Отдельный работник, а также трудовой коллектив

б) Экономически активное население

в) Экономически неактивное население

5. В управлении персоналом субъектом управления является:

а) Специалисты, выполняющие соответствующие функции в качестве работников кадровой службы, а также руководители всех уровней

б) Отдельный работник, а также трудовой коллектив

в) Экономически активное население

6. В основе управления персоналом могут быть следующие подходы:

а) Технократический

б) Гуманистический

в) Диагностический

г) Юридический

7. 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

8. Трудовой потенциал — это:

а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике

б) это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости

в) способность персонала предприятия при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат

9. Государственная система управления трудовыми ресурсами РФ включает:

а) Органы государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления трудовыми ресурсами

б) Методы и механизмы управления трудовыми ресурсами

в) Министерство труда и охраны здоровья

10. К основным целям управления трудовыми ресурсами относят:

а) Удовлетворение потребностей экономики в квалифицированной рабочей силе

б) Оптимальное распределение трудовых ресурсов между отраслями и по территории страны

в) Обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения

г) Сведение к минимуму текучести кадров в организациях

11. Центральным органом федеральной исполнительной власти, осуществляющим руководство работой по обеспечению единой государственной политики в области труда и занятости, является:

а) Министерство здравоохранения и социального развития

б) Государственная Дума

в) Совет Федерации

12. Исходными документами для разработки философии управления персоналом в Российских организациях являются:

а) Конституция РФ

б) Трудовой кодекс

в) Устав организации

г) Опыт лучших предприятий и организаций

д) Стратегия кадровой политики страны

е) Труды ученых-философов

13. Философия управления персоналом в Российских организациях базируется на следующих принципах:

а) Выбор крупных целей

б) Патернализм (воспитание у сотрудников чувства, что они члены одной семьи)

в) Развитие творческой инициативы

г) Отказ от жестких планов

д) Единоначалие

14. Согласно Российской философии управления персоналом, оплата труда осуществляется в зависимости:

а) От стажа

б) От результата

в) И от стажа, и от результата

15. Для философии управления персоналом каких стран характерно делегирование власти

а) Япония

б) Россия

в) Америка

16. Согласно какой философии управления персоналом устанавливаются высокие гарантии для работника

а) Японской

б) Российской

в) Американской

17. Планы достижения целей связанных с решением кадровых вопросов определяются в рамках:

а) *бизнес - стратегий*

б) *ресурсных стратегий*

в) *функциональных стратегий*

18. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации:

а) Административные

б) Экономические

в) Статистические

г) Социально-психологические

19. Какие из методов управления персоналом базируются на власти, дисциплине и ответственности?

а) Экономические

б) Организационно-административные

в) Социально-психологические

20. При анализе и управлении бизнес-процессами сотрудники как единая категория называются:

а) инициирующие события

б) экземпляры процесса

в) выходы процесса
г) обеспечивающие ресурсы

Раздел 2. Система управления персоналом предприятия

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Дайте определение термину «система управления персоналом организации»

2 Назовите основные виды структур системы управления персоналом и дайте им характеристику

3. Какова роль службы управления персоналом в развитии предприятия?

4. Какие элементы включает структура системы управления персоналом?

5. Какие качества характерны для лидера?

6. Что можно сделать с помощью бизнес-анализа?

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

Дайте письменный обоснованный ответ на вопрос: какие принципы следует принимать за основу при формировании квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам работников предприятий?

Задание 2

Покажите связь наличия грамотно разработанных квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам работников предприятий и создания условий для эффективной работы персонала.

Задание 3

Перечислите и кратко охарактеризуйте основные разделы профиля должности менеджера среднего уровня управления. Укажите документы, на основе которых разрабатываются квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам работников предприятий.

Задание 4

Какие личные качества Вы рекомендовали бы указать при составлении карты компетенций менеджера высшего уровня? Существуют ли регламентирующие документы по данному вопросу?

4 Выполнение индивидуального домашнего задания

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

Задание

Решите ситуационную задачу «Кадровое обеспечение организации».

Описание ситуации. Руководителями крупной швейной фабрики с численностью персонала 1350 человек, с устойчивым финансовым положением и конкурентоспособной продукцией определены генеральная цель службы управления персоналом и общая стратегия управления персоналом. Генеральная цель службы управления персоналом – своевременное и достаточное обеспечение предприятия трудовым потенциалом (ТП) высокого качества. Общая стратегия управления персоналом направлена на повышение эффективности реализации и конкурентоспособности ТП предприятия путем активного использования имеющихся и создания перспективных возможностей реализации ТП, снижения удельной себестоимости развития персонала, внедрения современных технологий управления персоналом, активного привлечения молодых специалистов.

Постановка задачи. Разработайте организационно-экономические мероприятия, реализация которых позволит достичь долгосрочных целей по направлениям деятельности службы управления: обеспечение персоналом, реализация и развитие ТП; внесите мероприятия в таблицу.

Таблица – Характеристики долгосрочных целей по направлениям деятельности службы управления персоналом и предлагаемые мероприятия по созданию условий для эффективной работы персонала

Параметры	Направления деятельности службы управления персоналом		
	Обеспечение персоналом	Реализация ТП	Развитие ТП
Долгосрочные цели	Ограниченный наем персонала; «омоложение» трудового коллектива	Активизация использования имеющегося потенциала; повышение производительности труда	Совершенствование технологий реализация трудового потенциала Концентрация профессионально-квалификационного развития на возможностях предприятия; повышение значимости факторов: «социальный статус персонала» и «корпоративная культура»

Организационно -экономические мероприятия			

Раздел 3. Технология управления персоналом

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1. Каково назначение планирования работы с персоналом?
2. В чем состоит сущность стратегического управления персоналом?
3. Дайте определение понятия «система комплектования кадров»
4 Какие методы используются для анализа ситуации на профессиональном рынке труда?
5. В чём заключается современный подход к развитию и обучению персонала?
6. Как осуществить стимулирование высокопроизводительного труда?

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

Руководство компании выражает недовольство по поводу квалификации персонала и скорее всего в наступающем году сотрудников ждет такая процедура, как деловая оценка или аттестация персонала. По штатному расписанию числится 100 человек. На 1 декабря – наличный состав кадров – 90 человек. Уровень текучести по истекшему году –20%. По результатам оценки могут «исчезнуть» 15% сотрудников. Увеличение объёма производства и продаж планируется на 20%. Определите потребность в персонале на плановый период.

Задание 2

Проанализируйте обеспеченность производственного предприятия кадрами, сравнив фактическую и требуемую (посчитайте) численность персонала для изготовления 1000 единиц продукции по каждой производственной операции и общий штат таблица. Расчёт нормативной трудоёмкости выполнен на основе хронометражных наблюдений. Нормативный фонд рабочего времени по производственному календарю на год – 1970 часов при 40-часовой рабочей неделе, планируемые потери (среднестатистические за предшествующие периоды) – 15,8 % от нормативного времени. Определите отклонение численности по операциям и по предприятию в

целом, с целью принятия решения об оптимизации штата на плановый год. Сделайте обоснованный вывод.

Таблица – Нормативная трудоёмкость работ и численность персонала

Наименование операций (работ)	**Нормативная трудоемкость, чел.×час.**		**Численность персонала, чел.**		
	на единицу	**на объем (1000 ед.)**	факти-ческая	требуемая	отклонение
1 Изготовление деталей из резины	28,30	28 300	26		
2 Изготовление деталей из металла	37,90	37 900	34		
3 Сборка готового изделия	44,80	44 800	40		
Итого на готовое изделие	**111**	**111 000**	100		

Задание 3

Для повышения квалификации рабочих можно заключить договор с местным Новокузнецким горно-транспортным колледжем. Обучение с отрывом от производства займет 1 месяц и будет стоить 200 тыс. рублей за группу 25 человек. Сроки обучения без отрыва от производства – 2,5 мес., стоимость – 80 тыс. в месяц. Какие рекомендации по совершенствованию программ обучения Вы предложили бы рассмотреть организаторам и включить в договор оказания образовательных услуг?

Задание 4

Составьте укрупнённый план работ по проведению бизнес-анализа управления персоналом предприятия и укажите требуемые ресурсы для его реализации

Задание 5

Ознакомьтесь с ситуацией: «Ценного специалиста по техническому обслуживанию и ремонтам в металлургическом производстве переманивает конкурент». Какой подход бизнес-анализа ситуации следует применить? Обоснуйте причины и источники проблем. Предложите способы создания условий для эффективной работы персонала и рационального использования имеющихся трудовых ресурсов.

Задание 6

Ознакомьтесь с ситуацией: «Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР, но в сторонних организациях». Выберите

метод бизнес-анализа ситуации. Обоснуйте причины и источники проблем. Предложите способы мотивации сотрудника с целью создания условий для эффективной работы персонала и рационального использования имеющихся трудовых ресурсов.

Задание 7

Проведите диагностический анализ ситуации: «Опытный (16 лет стажа работы) специалист стал менее результативно работать». Обоснуйте причины и источники проблем. Предложите способы мотивации сотрудника с целью создания условий для эффективной работы персонала и рационального использования имеющихся трудовых ресурсов.

Задание 8

Проведите диагностический анализ ситуации: «Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в текущем занял предпоследнее место». Обоснуйте причины и источники проблем. Предложите способы мотивации сотрудника с целью создания условий для эффективной работы персонала и рационального использования имеющихся трудовых ресурсов.

Задание 9

Проведите диагностический анализ ситуации: «В планово-экономическом отделе стали часто возникать громкие скандалы между сотрудниками». Обоснуйте причины и источники проблем. Предложите способы мотивации сотрудника с целью создания условий для эффективной работы персонала и рационального использования имеющихся трудовых ресурсов.

Задание 10

Письменно ответьте на вопрос: какова связь диагностического анализа системы мотивации и рационального использования трудовых ресурсов?

Задание 11

Московский институт «Инновационные технологии и безопасность» предлагает дистанционное обучение. Для инженеров стоимость обучения составит 120 тыс. рублей в месяц, срок обучения – 7 мес. Для технологов стоимость – 95 тыс. рублей в мес., срок обучения – 5 мес. При обучении группы из пяти и более сотрудников предоставляются скидки в размере 10%. По окончании обучения выдается сертификат о повышении квалификации. Для инженеров и технологов проводятся краткосрочные специализированные семинары. Какие рекомендации по совершенствованию объявления о программах обучения Вы предложили бы рассмотреть организаторам и включить в договор оказания образовательных услуг?

Задание 12

Составьте ориентировочный пошаговый план работ для бизнес-анализа программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров.

3 Выполнение индивидуального домашнего задания

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

Задание 1

Решите ситуационную задачу «Деловая оценка сотрудника и управление мотивацией трудовой деятельности».

Описание ситуации. Руководитель организации с целью мотивации сотрудника использует формулировки деловых оценок и убеждений, представленные в приведенном фрагменте рабочей обстановки: «Вы обладаете уникальной способностью всегда отзываться на проблемы окружающих. Вы имеете дар интуиции и примирения людей. Предстоящее заседание Правления, скорее всего, не пройдет без конфликта. Ваше присутствие на этом заседании и ваша скрытая роль медиатора может помочь членам Правления принять взвешенное решение».

Постановка задачи. Ответьте на вопросы:

1. Какие основные потребности, на которые направлены нестандартные методы мотивации, описаны во фрагменте?
2. Как можно использовать подобные нестандартные методы мотивации в работе руководителя отдела производственного предприятия?

Задание 2

Решите ситуационную задачу «Деловая оценка сотрудника и управление мотивацией трудовой деятельности».

Описание ситуации. Руководитель организации с целью мотивации сотрудника использует формулировки деловых оценок и убеждений, представленные в приведенном фрагменте рабочей обстановки:

«Вы сделали веб-сайт нашей организации именно таким, как мы хотели. Вам удалось отразить не только содержание нашей деятельности, но и дух нашей команды. Клиенты благодарят нас за столь полезную и необходимую информацию. Веб-дизайнер нашей партнерской компании просит Вас поделиться с ним опытом и предлагает совместную работу».

Постановка задачи. Ответьте на вопросы:

1. Какие основные потребности, на которые направлены нестандартные методы мотивации, описаны во фрагменте?
2. Как можно использовать подобные нестандартные методы мотивации в работе руководителя отдела производственного предприятия?

Задание 3

Решите ситуационную задачу «Деловая оценка сотрудника и управление мотивацией трудовой деятельности».

Описание ситуации. Руководитель организации с целью мотивации сотрудника использует формулировки деловых оценок и убеждений, представленные в приведенном фрагменте рабочей обстановки:

«Обучение по программе молодых лидеров поможет Вам организовать молодежный клуб в нашей организации. Кроме того, Вы получите тренерские навыки, и у нас появятся возможности рекомендовать Вас для работы в новом проекте».

Постановка задачи. Ответьте на вопросы:

1. Какие основные потребности, на которые направлены нестандартные методы мотивации, описаны во фрагментах?

2. Как можно использовать подобные нестандартные методы мотивации в работе руководителя отдела производственного предприятия?

4 Тестирование по результатам освоения теоретического материала и самостоятельной работы (по разделам 2÷3)

Тестирование проводится для определения степени усвоения теоретических материалов, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень вопросов для тестирования:

1. К методам формирования системы управления персоналом относятся:

а) Метод аналогии

б) Метод структуризации целей

в) Морфологический анализ

2. Согласно классификации по признаку принадлежности к общей функции управления для управления персоналом является характерной группа методов:

а) Аттестации

б) Обучения

в) Нормирования

3. К основным функциям отдела развития персонала относят:

а) Организацию подготовки и повышения квалификации персонала

б) Планирование профессионального продвижения персонала

в) Тимбилдинг

4. Основными функциями отдела учета персонала являются:

а) Оформление учетной документации

б) Оформление (расторжение) договорных отношений с персоналом

в) Внесение поощрений в трудовую книжку сотрудника

г) Учет расхода топлива, смазочных и обтирочных материалов

д) Учет износа спецодежды

5. Основными функциями отдела планирования персонала являются:

а) Планирование количественной и качественной потребности в персонале

б) Планирование производительности труда

в) Планирование заработной платы

г) Планирование кадрового резерва

д) Планирование затрат на персонал

е) Планирование себестоимости продукции/услуг организации

6. Отдел оплаты труда и морального стимулирования выполняет следующие основные функции:

а) Начисление заработной платы и вознаграждений персоналу

б) Расчет фонда оплаты труда и отчислений в социальные фонды

в) Разрабатывает критерии деловой оценки персонала

г) Организует публичные мероприятия, посвященные чествованию лучших работников трудового коллектива

7. По содержанию функции, ведущие к необоснованным и дополнительным затратам на содержание аппарата управления, – это

а) Несвойственные

б) Дублирующие

в) Временные

8. К каким методам относится разработка должностных инструкций?

а) Административным

б) Экономическим

в) Социально-психологическим

9. В трудовом законодательстве Актами централизованного регулирования являются:

а) Трудовой кодекс

б) Постановления правительства РФ

в) Акты Минтруда РФ

г) Конституция (Основной Закон) РФ

д) Коллективный договор

10. Правовые нормы локального регулирования трудовых отношений включают:

а) Приказы руководителя организации по кадровым вопросам

б) Положения о подразделениях

в) Должностные инструкции

г) Профессиональные стандарты предприятия

д) Технологические инструкции

11. Кадровое планирование бывает:

а) Стратегическим

б) Тактическим

в) Оперативным

12. Контроллинг персонала – это система внутрифирменного планирования и контроля в сфере персонала, которая помогает

а) Преобразовывать стратегические установки в плановые величины и конкретные мероприятия

б) Формировать основные положения по управлению персоналом

в) Нормализовать социально-психологический климат в коллективе

13. Виды потребностей в персонале, определяемые в оперативном плане кадровой работы в организации:

а) Общая потребность в персонале

б) Дополнительная потребность в персонале

в) Оперативная потребность в персонале

г) Стратегическая потребность в персонале

14. Структура типового оперативного плана кадровой работы на предприятии включает следующие разделы:

а) Планирование потребности в кадрах

б) Планирование стандартизации

в) Планирование привлечения, адаптации и высвобождение персонала

15. Кадровая политика находит отражение в таких документах как:

а) Устав организации

б) Корпоративный этический кодекс

в) Должностная инструкция

г) Контракт (трудовой договор) сотрудника

16. К преимуществам открытой кадровой политики относятся:

а) Приток свежих идей

б) Более широкий выбор претендентов

в) Большие возможности карьерного роста

17. Отметьте недостатки закрытой кадровой политики:

а) Отсутствие притока новых рабочих рук

б) Высокие затраты на переподготовку

в) Неодобрение (зависть) коллег в случае карьерного продвижения

г) Возможности продвижения на вышестоящие должности лишь по последовательным ступеням

18. Какие критерии отбора на вакантную должность наиболее часто встречается в философии управления персоналом российских организаций

а) После окончания учебы

б) По деловым качествам

в) По связям

19. Коэффициент, определяемый как отношение количества принятых на работу по должности к общему числу претендентов на эту должность, есть:

а) Коэффициент текучести

б) Коэффициент рекрута

в) Коэффициент отбора

г) Коэффициент подбора

20. При какой организационной стратегии отбор претендентов на должность с точки зрения их профессиональной компетенции отличается чрезвычайной степенью жесткости

а) Прибыльности

б) Предпринимательской

в) Циклической (стратегии круговорота)

21. Краткая трудовая биография кандидата является:

а) Профессиограммой

б) Анкетой сотрудника

в) Рекламным объявлением

22. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

а) неструктурированный, непланируемый

б) планируемое развитие за пределами работы

в) планируемое развитие на работе

23. Процессы подбора персонала относятся к группе:

а) *процессы управления*

б) *операционные процессы*

в) *поддерживающие процессы*

24 Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:

а) анализ исполнения работы

б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях

в) балансовый метод

25. Модальная (базовая) типология мотивации трудовой деятельности включает:

а) I тип – работники, ориентированные преимущественно на содержательность и общественную значимость труда

б) II тип – работники, ориентированные преимущественно на оплату труда и статусные ценности

в) III тип – работники, у которых значимость разных ценностей сбалансирована

г) IV тип – работники, ориентированные на наличие и поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе

Раздел 4 Эффективность управления персоналом предприятия

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1. Какими показателями измеряется результативность труда на предприятии?

2. Какие факторы оказывают влияние на результативность труда?

3. Из каких элементов состоят затраты на персонал предприятия?

4. Как оценивается социальная эффективность управления персоналом?

5. Что можно рассматривать в качестве экономического эффекта от осуществления мероприятий (проектов) совершенствования управления персоналом?

2 Тестирование по результатам освоения теоретического материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО
СибГИУ.

Примерный перечень вопросов для тестирования:

1. Эффективность работы сотрудника является первостепенным объектом внимания при _____

2. 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

3. Какой фактор оказывает наиболее сильное влияние на эффективность кадровой службы:

а) Профессионализм менеджеров

б) Развитые коммуникации

в) Актуальность информации

4. Эффективность карьеры определяется:

а) уровнем вознаграждения и иерархическим положением;

б) собственной позитивной оценкой своей карьеры;

в) безопасностью и стабильностью

5. 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»

6. 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

7. Завышение размеров вознаграждения сотрудников обычно приводит к:

а) Постоянному увеличению эффективности его работы

б) Временному увеличению эффективности его работы

в) Снижению мотивации работника

8. Производительность труда сотрудников компаний и факторы их демотивации находятся

а) В сложной прямой взаимозависимости

б) В сложной обратной взаимозависимости

9. Демотиваторы в наибольшей степени снижают результативность труда

а) В сфере малого бизнеса

б) В крупных организациях

в) В сфере услуг

10. Для определения величины результативности труда служащих отдела управления персоналом производится оценка степени проявления показателей:

а) Количество выполненных плановых и внеплановых работ (заданий)

б) Качество выполненных работ (заданий)

в) Соблюдение сроков выполненных работ (заданий)

г) Количество работников, привлеченных к выполнению работ (заданий)

11. Показателями оценки состояния персонала в организации являются

а) коэффициент выбытия персонала

б) коэффициент интенсивности по приему персонала

в) коэффициент текучести кадров

г) коэффициент фондовооруженности

12. К внутренним факторам роста результативности труда относятся:

а) Состояние здоровья

б) Производственный опыт

в) Степень подготовки к выполнению данной работы

г) Значимость данной работы для сотрудника

д) Стимулы трудовой деятельности

13. К внешним факторам роста результативности труда относятся:

а) Условия труда

б) Стимулы трудовой деятельности

в) Мотивы выполнения работы

г) Возраст

14. Уровень производительности труда ремонтных рабочих оценивается:

а) Общим пробегом подвижного состава

б) Методом прямого счета

в) Величиной доходов от производственно-хозяйственной деятельности организации

15. Альтернативными стоимостями (упущенными выгодами) вложения средств в персонал являются:

а) Приобретение средств механизации и автоматизации труда и строительство гаража

б) Затраты на повышение квалификации за счет организации и обеспечение сотрудников спецодеждой

в) Организация и проведение корпоративных праздников за счет средств организации и предоставление путевок на санаторно-курортное лечение

16. Для определения величины результативности труда производится оценка степени проявления показателей:

а) Количество выполненных плановых и внеплановых работ (заданий)

б) Качество выполненных работ (заданий)

в) Соблюдение сроков выполненных работ (заданий)

г) Количество работников, привлеченных к выполнению работ (заданий)

17. С экономической точки зрения высвобождение персонала означает:

а) Устранение излишней численности

б) Обеспечение баланса между качественными и количественными параметрами рабочего места и характеристиками работника

в) Ухудшение морально-психологического климата в коллективе

г) Возможность судебных разбирательств по вопросу трудовых конфликтов между собственником и работником.

18. С социальной точки зрения высвобождение персонала означает:

а) Устранение излишней численности

б) Качественное совершенствование требований, предъявляемых к работнику, чтобы обеспечить баланс между качественными параметрами рабочего места и характеристиками работника

в) Возможность судебных разбирательств по вопросу трудовых конфликтов между собственником и работником

19. Лизинг персонала необходим для:

а) Привлечения новых работников на предприятие на постоянной основе.

б) Покрытия краткосрочной временной потребности в персонале

в) Повышения квалификации работников предприятия.

г) Возможности получения предприятием дополнительного дохода

20.Эффективная организационно-административная адаптация работника предполагает:

а) Понимание сотрудником его роли в общем производственном процессе

б) Подготовленность сотрудника к восприятию и реализации нововведений

в) Усвоение условий оплаты труда и различных выплат

3 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 повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия:

– внедрить новый технологический процесс и в результате снизить трудоемкость на 5%;

– заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%).

На предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие.

Сформулируйте факторы влияния на производительность труда и проанализируйте степень влияния каждого предусматриваемого мероприятия на рост производительности труда. Выбор метода анализа обоснуйте.

Задание 2

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

– централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек;

– сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

На предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие.

Сформулируйте факторы влияния на производительность труда и проанализируйте степень влияния каждого предусматриваемого мероприятия на рост производительности труда. Выбор метода анализа обоснуйте.

Задание 3

На основе приведенных данных о работе предприятия определите недостающие показатели и заполните таблицу до конца. Сделайте балансовую проверку и вывод о факторе, оказавшем наибольшее влияние на производительность труда (выработку).

Таблица – Показатели работы предприятия

Показатели	Отчетный год	Плановый год	Прирост за год		Прирост выработки за счет изменения	
			в %	в ед. изм.	объёма производства	численности
Объем товарной продукции, тыс. руб.	100 000		6			
Численность работающих, чел.	2000					
Производительность труда, руб./чел.			4,5			

Задание 4

Проанализируйте работу с персоналом в организации по показателям первой группы. Для этого сравните фактические данные на конец прошлого (базового) и на конец отчетного годов и нормативные значения показателей (таблица). На основе этого сравнения сделайте выводы о направлениях изменений.

По результатам обобщения сформулируйте рекомендации руководству организации и службе управления персоналом по созданию условий для эффективной работы персонала и рационального использования трудового потенциала.

Таблица – Нормативные и фактические показатели работы с персоналом (по первой группе показателей)

Наименование показателя	Значения		
	Норма	Факт года	
		базового	отчетного
1.1 Квалификационный уровень рабочих кадров в целом	1	0,8	0,85
1.2 Квалификационный уровень рабочих высших разрядов на должностях, требующих среднего специального образования	1	0,81	0,8
1.3 Образовательный уровень рабочих кадров	10,5	10,1	10,2
1.4 Квалификационный уровень специалистов	1	0,9	0,9
1.5 Квалификационный уровень руководителей	1	0,91	0,8

Задание 5

Проанализируйте работу с персоналом в организации по показателям второй группы. Для этого сравните фактические данные на конец прошлого (базового) и на конец отчетного годов и нормативные

значения показателей (таблица). На основе этого сравнения сделайте выводы о направлениях изменений.

По результатам обобщения сформулируйте рекомендации руководству организации и службе управления персоналом по созданию условий для эффективной работы персонала и рационального использования трудового потенциала.

Таблица – Нормативные и фактические показатели работы с персоналом (по второй группе показателей)

Наименование показателя	Значения		
	Норма	Факт года	
		базового	отчетного
2.1 Состояние трудовой дисциплины	0,01	0,011	0,012
2.2 Текучесть персонала	0,05	0,055	0,070
2.3 Удовлетворенность работой	0,03	0,050	0,060

Задание 6

Проанализируйте работу с персоналом в организации по показателям третьей группы. Для этого сравните фактические данные на конец прошлого (базового) и на конец отчетного годов и нормативные значения показателей (таблица). На основе этого сравнения сделайте выводы о направлениях изменений.

По результатам обобщения сформулируйте рекомендации руководству организации и службе управления персоналом по созданию условий для эффективной работы персонала и рационального использования трудового потенциала.

Таблица – Нормативные и фактические показатели работы с персоналом (по третьей группе показателей)

Наименование показателя	Значения		
	Норма	Факт года	
		базового	отчетного
3.1 Изменение качественного состава персонала специалистов за отчетный период	1,1	1,09	1,11
3.2 Изменение качественного состава руководящего персонала за отчетный период	1,15	1,14	1,13
3.3 Укомплектованность резерва персонала для замещения вышестоящих должностей	I.25	1,10	1,16
3.4 Действенность резерва персонала для замещения вышестоящих должностей	1	1,05	0,80

Задание 7

Внедрение комплекса мероприятий по улучшению условий труда на предприятии способствовало сокращению потерь рабочего времени

по вине рабочих на 8,6 мин в смену. Определите экономическую эффективность внедренных мероприятий по данным таблицы.

Таблица – Данные для расчёта

Наименование показателя	Количественная оценка показателя
1 . Количество рабочих на участках, где улучшены условия труда, чел.	641
2. Годовой объем производства по участкам, руб.: 2.1 до внедрения мероприятий 2.2 после внедрения мероприятий	 1037300 1052860
3. Годовая сумма условно-постоянных расходов в себестоимости продукции, руб.	254220
4. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего, дни.	230
5. Балансовая стоимость оборудования на участках, руб.	133507
6. Единовременные затраты на внедрение мероприятий, руб.	5640

Задание 8

Внедрение комплекса мероприятий по улучшению условий труда на предприятии способствовало сокращению потерь рабочего времени по вине рабочих на 8,6 мин в смену. Определите экономическую эффективность внедренных мероприятий по данным таблицы.

Таблица – Данные для расчёта

Наименование показателя	Количественная оценка показателя
1. Среднегодовой ущерб, причиняемый предприятию текучестью вспомогательных рабочих (руб.), в том числе: 1.1 потери, связанные с простоями основных рабочих из-за нехватки вспомогательных 1.2 расходы на набор 1.3 расходы на обучение новых рабочих 1.4 доплаты за выполнение дополнительного объёма работ при наличии вакансий	322039 175233 58967 19113 68726
2. Коэффициент текучести вспомогательных рабочих, %: 2.1 до внедрения мероприятий 2.2 после внедрения мероприятий	 40 32
3. Единовременные затраты на внедрение мероприятий, руб.	70000

Задание 9

Ответьте письменно на вопрос: что можно рассматривать в качестве экономического эффекта от осуществления мероприятий (проектов) совершенствования управления персоналом?

4 Выполнение индивидуального домашнего задания

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

Задание 1

Решите ситуационную задачу «Выбор варианта оплаты обучения».

Описание ситуации. Организация планирует в течение четырех лет обучить 20 сотрудников (одновременно в течение года будет обучаться 5 человек) по программе годичного обучения и определяет приемлемые условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором администрация учебного заведения утверждает, что плата за обучение будет возрастать под действием инфляции. Более того, администрация объявила заранее, что намерена увеличивать плату за обучение на 12000 руб. ежегодно в течение трех лет начиная со следующего учебного года (в настоящее время плата за обучение одного сотрудника составляет 120000 руб. за год). В этой связи при заключении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников единовременно, за весь период действия договора, исходя из установленной в настоящее время величины оплаты.

Постановка задачи. Какой вариант оплаты (и при каких условиях) предпочтителен для организации?

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.