

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*Высшая школа промышленной политики и предпринимательства*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Оценка эффективности труда и управления персоналом**  
(наименование дисциплины/модуля)

---

**Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:**

**38.04.02 Менеджмент**  
(код и наименование направления подготовки/специальности)

---

**Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):**

**Инженерный менеджмент**  
(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

---

**Москва, 2022**

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» является формирование у студентов комплекса профессиональных компетенций в области оценки эффективности труда и управления персоналом, основанных на знании современных методов воздействия на работников теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие УК-1.2 Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи УК-1.3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов УК-1.4 Предлагает варианты решения задачи, анализирует возможные последствия их использования УК-1.5 Анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте
УК-7	Способен к использованию цифровых технологий и методов поиска, обработки, анализа, хранения и представления информации (в профессиональной области) в условиях цифровой экономики и современной корпоративной информационной культуры	УК-7.1. Осуществляет поиск нужных источников информации и данных, воспринимает, анализирует, запоминает и передает информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения

		<p>задач;</p> <p>УК-7.2. Проводит оценку информации, ее достоверность, строит логические умозаключения на основании поступающих информации и данных;</p> <p>УК-7.3. Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.</p>
<b>ОПК-5</b>	<p>Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.</p>	<p>ОПК-5.1 Способен разработать план научного исследования в области менеджмента на основе оценки и обобщения результатов научных трудов отечественных и зарубежных ученых</p> <p>ОПК-5.2 Использует современные методы, технологии и инструменты сбора информации, ее обработки и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте</p> <p>ОПК-5.3 Обладает навыками обобщения и формулирования выводов, разработки рекомендаций по результатам научного исследования в области менеджмента</p> <p>ОПК-5.4 Участвует в реализации научно-исследовательских проектов в области менеджмента и смежных отраслей</p>
<b>ПК-1</b>	<p>Способен управлять эффективностью инвестиционного проекта</p>	<p>ПК-1.1 Определяет операции и их последовательность для реализации инвестиционного проекта.</p> <p>ПК-1.2 Проводит оценку ресурсов операций, расчет трудовых ресурсов и определение состава участников инвестиционного проекта</p> <p>ПК-1.3 Планирует этапы реализации инвестиционного проекта, обеспечивает качество и контроль качества реализации инвестиционного</p>

		проекта ПК-1.4 Умеет работать в специализированных компьютерных программах для подготовки и реализации инвестиционного проекта ПК-1.5 Умеет осуществлять поиск необходимой информации для подготовки и реализации инвестиционного проекта ПК-1.6 Умеет выявлять и оценивать степень (уровень) риска инвестиционного проекта и разрабатывать мероприятия по управлению рисками инвестиционного проекта
--	--	--

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Оценка эффективности труда и управления персоналом» относится к вариативной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 ОП ВО.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

*Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины*

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Управленческая экономика	НИРМ Преддипломная практика Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работе
УК-7	Способен к использованию цифровых технологий и методов поиска, обработки, анализа, хранения и представления информации (в профессиональной области) в условиях цифровой экономики и современной корпоративной	Управленческая экономика	НИРМ Преддипломная практика Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работе

	информационной культуры		
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	Управленческая экономика	НИРМ Преддипломная практика Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работе
ПК-1	Способен управлять эффективностью инвестиционного проекта	Управленческая экономика	НИРМ Преддипломная практика Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работе

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для ОЧНОЙ формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36			36	
Лекции (ЛК)	18			18	
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	36			18	
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	27			54	
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	27			18	
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	ак.ч.	<b>108</b>		<b>108</b>	
	зач.ед.	<b>3</b>		<b>3</b>	

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Вид учебной работы
-------	---------------------------------	--------------------	--------------------

1.	<b>Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</b>	<p>Подходы к определению мотивации. Сущность и функция мотивации труда. Мотивация и стимулирование.</p> <p>Классификация трудовых мотивов. Основные правила, позволяющие повысить эффективность мотивационных мероприятий.</p> <p>Мотивационная модель достижения цели через потребности. Потребности, мотивы и побуждения. Внутренние и внешние вознаграждения.</p>	ЛК, СЗ
2.	<b>Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития.</b>	<p>Классификация теорий мотивации труда: первичные и вторичные, содержательные и процессуальные.</p> <p>Зарубежные теории мотивации. Мотивы, стимулы, потребности.</p> <p>Первоначальные теории мотивации.</p> <p>Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда.</p> <p>Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера.</p> <p>Российские концепции мотивации.</p> <p>Сущность и классификация элементов мотивации.</p> <p>Анализ методик мотивации труда. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.</p>	ЛК, СЗ

3.	<b>Специфика процесса мотивации трудовой деятельности.</b>	Классификация мотивов трудовой деятельности и направления мотивации трудовой деятельности. Структура, элементы, и механизмы трудовой мотивации. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации. Методы мотивации. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации. Мотивационные ресурсы управления организацией. Формирование мотивационного ядра персонала.	ЛК, СЗ
4.	<b>Реализация процесса стимулирования трудовой деятельности.</b>	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. Материальное стимулирование: денежное (заработная плата, надбавки и доплаты, премиальные системы, системы участия в прибылях, капитале), неденежное (бенефиты социальный пакет). Нематериальное стимулирование: моральное, организационное, свободным временем.	ЛК, СЗ

5	<p><b>Сущность и специфика формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</b></p>	<p>Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: главная цель, цели и задачи системы мотивации и стимулирования труда персонала, стратегии мотивации и стимулирования труда персонала, принципы мотивации и стимулирования труда персонала, функции системы мотивации и стимулирования труда персонала. Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала организации: диагностика существующей системы мотивации и стимулирования труда персонала; формулирование целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования персонала, определение содержания и структуры системы стимулирования персонала; разработка системы материального денежного стимулирования (оплаты труда); разработка системы материального неденежного стимулирования (социального пакета); разработка системы нематериального стимулирования; разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.</p>	ЛК, СЗ
---	---	---	--------



6	<b>Разработка системы материального стимулирования.</b>	<p>Формирование системы материального денежного стимулирования (оплаты труда): анализ структуры персонала, выделение уровней управления и категорий персонала; описание и анализ рабочих мест (должностей); классификация рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности; грейдирование рабочих мест (должностей); установление базовых окладов, установление надбавок и доплат с учетом результатов анализа рыночной стоимости; разработка переменной части оплаты труда (системы премирования). Порядок формирования материального неденежного стимулирования (социального пакета): разработка структуры и содержания социального пакета; дифференциация социального пакета по категориям персонала.</p>	ЛК, СЗ
7	<b>Разработка системы нематериального стимулирования.</b>	<p>Анализ потребности в нематериальном стимулировании персонала: способы диагностики потребности в нематериальном стимулировании трудовой деятельности; метод описания ситуации, метод уточнения ограничений. Формирование системы нематериального стимулирования: цели, принципы, выбор эффективных нематериальных стимулов.</p>	ЛК, СЗ

8	<b>Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</b>	<p>Методология и организация управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности: сущность системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; характеристика структурных элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; основные ресурсы в области управления персо-налом и их мотивационное значение; специфические функции управления мотивацией и стимулированием труда; принципы организации системы управления мотивацией и стимулированием труда в организации; особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом; правила управления мотивацией и стимулированием труда подчиненных; особенности объекта управления мотивацией и стимулированием труда на личностном, групповом и общеорганизационном уровнях.</p>	ЛК, СЗ
---	--	--	--------

9	<b>Измерение и мониторинг трудовой мотивации.</b>	<p>Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др.</p> <p>Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации.</p> <p>Социологические методы изучения мотивации. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова. Опросник Т.Г. Озерниковой. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.</p>	ЛК, СЗ
10	<b>Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</b>	<p>Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования.</p> <p>Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.</p>	ЛК, СЗ

11	<b>Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации.</b>	Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.	ЛК, СЗ
12	<b>Формирование системы экономических вознаграждений в организации.</b>	Структура и функции системы экономических вознаграждений. Отличие функций заработной платы и функций системы экономических вознаграждений. Факторы формирования системы экономических вознаграждений (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные). Циклы развития организации и особенности оплаты труда. Принципы организации системы экономических вознаграждений на уровне организации. Этапы разработки системы экономических вознаграждений.	ЛК, СЗ

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины*

<b>Тип аудитории</b>	<b>Оснащение аудитории</b>	<b>Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)</b>
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	нет
Лаборатория	Аудитория для проведения лабораторных работ, индивидуальных консультаций,	нет

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
	текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и оборудованием.	
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	нет
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ___ шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	нет
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	419

\* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

Электронные учебные материалы, используемые в образовательном процессе, мультимедийные презентации, банк тестовых заданий и др. представлены на портале Web-local.

Для проведения занятий используется следующее оборудование:

- аудиторная доска – 1 шт.;
- мультимедийный проектор – 1 шт.;
- экран – 1 шт.;
- персональные компьютеры (ноутбуки, планшеты) для практических занятий.

#### Описание аудиторий, в которых проводятся занятия

№ п/п	Фактический адрес учебных кабинетов и объектов	Перечень основного оборудования
1.	ул. Миклухо-Маклая, 6, аудитория 419	мультимедийный проектор, экран, аудиторная доска

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### а) основная литература:

Оценка эффективности труда и управления персоналом : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/451117>

### б) дополнительная литература:

Литвинюк, А. А. Оценка эффективности труда и управления персоналом. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/425887>

Оценка эффективности труда и управления персоналом : учебное пособие : [16+] / А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, О.С. Звягинцева и др. ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра «Менеджмент». — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 115 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484917>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» : учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. — 87 с. : табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

## 8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система\* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

\* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

95-100	Отлично А
86-94	Отлично В
69-85	Хорошо С
61-68	Удовлетворительно D
51-60	Удовлетворительно E
31-50	Условно неудовлетворительно FX
0-30	Неудовлетворительно F

### РАЗРАБОТЧИКИ:

доцент кафедры прикладной  
экономики

Должность, БУП

А.А. Островская

Фамилия И.О.

**РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:**

Заведующий кафедрой  
«Прикладная экономика»

Наименование БУП



Подпись

А.А. Чурсин

Фамилия И.О.

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:**  
доцент кафедры «Прикладная  
экономика»

Должность, БУП



Подпись

А.А. Островская

Фамилия И.О.

### Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Реализация курса предусматривает интерактивные лекции, практические занятия (семинары) с использованием мультимедийного оборудования, подготовку самостоятельных творческих работ и их последующие презентации, тестирование, проведение групповых дискуссий по тематике курса, современные технологии контроля знаний.

Изучая дисциплину, студент должен прослушать курс лекций, пройти предусмотренное рабочей программой количество семинарских занятий, выполнить задания самостоятельной работы, самостоятельно изучить некоторые темы курса и подтвердить свои знания в ходе контрольных мероприятий.

Работа студента на лекции заключается в уяснении основ дисциплины, кратком конспектировании материала, уточнении вопросов, вызывающих затруднения. Конспект лекций является базовым учебным материалом наряду с учебниками, рекомендованными в основном списке литературы.

Преподавание основной части лекционного материала происходит с использованием средств мультимедиа, которые облегчают восприятие и запоминание материала. Презентации доступны для скачивания с сайта РУДН и могут свободно использоваться студентами в учебных целях.

Студент обязан освоить все темы, предусмотренные учебно-тематическим планом дисциплины. Отдельные темы и вопросы обучения выносятся на самостоятельное изучение. Студент изучает рекомендованную литературу и кратко конспектирует материал, а наиболее сложные вопросы, требующие разъяснения, уточняет во время консультаций. Аналогично поступать с разделами курса, которые были пропущены в силу различных обстоятельств.

Для углублённого изучения вопроса студент должен ознакомиться с литературой из дополнительного списка и специализированными сайтами в Интернет. Рекомендуются так же общение студентов на форумах профессиональных сообществ.

Студенты самостоятельно изучают учебную, научную и периодическую литературу. Они имеют возможность обсудить прочитанное с преподавателями дисциплины во время плановых консультаций, с другими студентами на семинарах, а также на лекциях, задавая уточняющие вопросы лектору.

Для контроля успеваемости используется балльно-рейтинговая система:

Максимальное количество баллов – 100.

Количество кредитов – 3.

Максимальное количество баллов за выполнение каждого вида работ:

1. посещаемость – 5 баллов;
2. работа в аудитории – 30 баллов;
3. выполнение домашних заданий – 23 балла;
4. контрольные № 1, 2 - 12 баллов;
5. защита реферата – 10 баллов;
6. защита проекта – 20 баллов (со справкой о внедрении или внешним анализом предлагаемой инновации);
7. экзамен – 20 баллов.



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

Код контролируемой компетенции или ее части	Контролируемый раздел дисциплины	Контролируемая тема дисциплины	ФОСы (формы контроля уровня освоения ООП)								Баллы темы	Баллы раздела
			Аудиторная работа					Самостоятельная работа		Экзамен / зачет		
			Опрос	Тест	Коллоквиум	Контрольная работа	Круглый стол (КС)	Выполнение ДЗ	Реферат			
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	I	Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	1	2		1				1	5	17
		Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития.	1	2		2				1	6	
		Специфика процесса мотивации трудовой деятельности.	1	2		2				1	6	
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	II	Реализация процесса стимулирования трудовой деятельности.	1	2		1				1	5	5

УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	Ш	Сущность и специфика формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	1	2		2	5			1	11	11
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	IV	Разработка системы материального стимулирования.	1	2		1				1	5	5
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	V	Разработка системы нематериального стимулирования.	1	2		1				1	5	5
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	VI	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	1	2		1				1	5	5
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	VII	Измерение и мониторинг трудовой мотивации.	1	2		1				1	5	5
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	VIII	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	1	2		1				1	5	5
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	IX	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации.	1	2		1		10		1	15	15

УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	X	Формирование системы экономических вознаграждений в организации.	1	2		1				1	5	5
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	XI	Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	1	2		1				1	5	5
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1	XII	Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития.	1	2		2				1	6	6
УК-1, УК-7, ОПК-5, ПК-1		Реферат, зачет							10		10	10
			14	28		18	5	10	10	15	100	100

### 3 Описание шкал оценивания

Оценка **неудовлетворительно** выставляется в форме F(2); FX(2+).

Оценка F(2) выставляется при условии, если студент набрал менее 30 баллов, оценка FX(2+) – 31-50 баллов. Оценка FX(2+) даёт возможность для пересдачи экзамена или зачёта.

Оценка **удовлетворительно** выставляется в форме E(3); D(3+). Оценка E(3) выставляется при условии, если студент набрал от 51 до 60 баллов. Оценка D(3+) – при условии наличия 61-68 баллов.

Оценка **хорошо** выставляется в форме C(4) при условии, если студент набрал 69-85 баллов.

Оценка **отлично** выставляется в форме B(5); A(5+). Оценка B(5) выставляется, если студент набрал 86-94 балла и свидетельствует о выполнении всех требуемых условий прохождения курса. Оценка A(5+) – 95-100 баллов выставляется не только при условии выполнения всех требований, но и с обязательным проявлением творческого отношения к предмету, умения находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)
69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

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

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Методологические основы мотивации персонала.
2. Управление эффективностью деятельности персонала.
3. Задача

Составитель \_\_\_\_\_ А.Г. Демидова  
(подпись)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ А.А. Чурсин  
(подпись)

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Технология управления развитием мотивации персонала.
2. Основы формирования системы управления персоналом
3. Задача

Составитель \_\_\_\_\_ А.Г. Демидова  
(подпись)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ А.А. Чурсин  
(подпись)

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.  
(подпись)

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

1. Основы формирования мотивации персонала
2. Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала.
3. Задача

Составитель \_\_\_\_\_ А.Г. Демидова  
(подпись)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ А.А. Чурсин  
(подпись)

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.  
(подпись)

### **ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ по дисциплине «Оценка эффективности труда и управления персоналом»**

1. Составьте план ответа (логическую схему) по теме «Общение».
2. Составьте план ответа (логическую схему) по теме «Конфликты».
3. Составьте план ответа (логическую схему) по теме «Группы в социальной психологии».
4. Укажите, какие психологические эффекты вызывает то или иное размещение партнеров по общению в пространстве:
5. Укажите, какие негативные черты проявляются у людей с различным темпераментом при неблагоприятном развитии делового взаимодействия:
6. Составьте глоссарий из 30 терминов.
6. Решите тестовое задание

№ п/п	Тестовое задание	Варианты ответов
1.	Специфика психологии взаимодействия состоит в	1) изучении закономерностей функционирования различных социальных групп 2) изучении закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, а также психологических характеристик этих групп 3) изучении различных форм духовной жизни 4) изучении различных форм социальных отношений
2.	Схематично человеческая коммуникация может быть изображена как	1) $S \rightarrow O$ 2) $S \leftrightarrow S$ 3) $O \rightarrow O$ 4) $S \leftrightarrow O$
3.	В отечественной психологии различают три вида эмоциональных проявлений личности. Выберите неправильный?	1) эмоции 2) аффект 3) стресс 4) чувства
4.	Нормативный образец поведения, ожидаемый от каждого, занимающего определенную позицию, называют	1) статусом 2) игрой 3) отношением 4) ролью
5.	Анализ организации взаимодействия между общающимися индивидами включен в	1) коммуникативный аспект 2) интерактивный аспект 3) перцептивный аспект 4) интеллектуальный аспект
6.	Общественные отношения всегда носят	1) личностный характер 2) межличностный характер 3) ролевой характер 4) статусный характер
7.	Что не входит в невербальную систему коммуникации?	1) паралингвистическая система 2) оптико – кинетическая система 3) экстралингвистическая система 4) организация пространства и времени коммуникативного процесса 5) все ответы верны 6) все ответы не верны
8.	Система вокализации – это пример такой системы как	1) паралингвистическая система 2) оптико – кинетическая система 3) экстралингвистическая система 4) организация пространства и времени коммуникативного процесса
9.	Расположите по С. Холлу нормы приближения к партнеру по общению, принятие в американской культуре по степени увеличения расстояния	1) персональная 2) социальная 3) интимная 4) публичная 3,1,2,4
10.	Чаще всего взаимодействие представляется 2 противоположными видами. Какими?	1) кооперация 2) конфликт 3) солидарность 4) конкуренция

11.	Осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, называют	1) аттракцией 2) атрибуцией 3) идентификацией 4) рефлексией
12.	Какого вида атрибуции не существует?	1) личностного 2) объектного 3) группового 4) обстоятельственного
13.	Симпатия, дружба, любовь – это уровни	1) аттракции 2) атрибуции 3) идентификации 4) рефлексии
14.	Наиболее распространенными являются	1) профессиональные стереотипы 2) возрастные стереотипы 3) гендерные стереотипы 4) этнические стереотипы
15.	Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у человека намерений, не совпадающих с его актуально-существующими желаниями, называется	1) конфронтация 2) конфликт 3) манипуляция 4) обман
16.	Что включено в модель коммуникативного процесса по Лассуэллу?	1) коммуникатор 2) сообщение 3) канал 4) аудитория 5) эффект 6) все ответы верны 7) все ответы не верны
17.	Стремление эмоционально откликаться на трудности другого человека – это	1) рефлексия 2) эмпатия 3) идентификация 4) конфликт
18.	К психологическим характеристикам группы не относятся	1) интересы 2) цели 3) потребности 4) нормы 5) ценности 6) мнения 7) чувства
19	Некоторое единство присущих индивиду характеристик, определяющих его место в группе, и субъективного восприятия его другими членами группы, называется	1) статусом 2) ролью 3) положением 4) ценностью
20	Реальные группы можно разделить на	1) естественные 2) открытые 3) закрытые 4) лабораторные
21	Малые группы можно разделить на	1) становящиеся 2) исследовательские 3) лабораторные 4) сложившиеся

22	Групповые нормы опираются на	1) групповые ценности 2) групповые роли 3) групповые ожидания 4) групповые санкции
23	Двусторонний процесс, включающий усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей и процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет активной деятельности называется	1) идентификация 2) воспитание 3) социализация 4) обучение
24	Установка в концепции Д.Н.Узнадзе касается?	1) социальных потребностей человека 2) когнитивного развития человека 3) развития морали личности 4) простейших физиологических потребностей личности
25	Если черта X всегда встречается с чертой Y, то, наблюдая у отдельного человека черту X, ему автоматически приписывают черту Y. Этот феномен получил название?	1) эффект новизны 2) гало-эффект 3) эффект ожиданий 4) эффект реконструкции
26	Процесс воздействия, связанный со снижением сознательности и критичности при восприятии и реализации передаваемого содержания – это	1) убеждение 2) подражание 3) заражение 4) внушение
27	Вся система отношений человека реализуется	1) в общении 2) во взаимодействии 3) в процессе социальной перцепции 4) нет верного ответа
28	По типу воздействия различают коммуникацию	1) авторитарную 2) диалогическую 3) монологическую 4) нет верного ответа
29	Социальные стереотипы обычно формируются относительно	1) индивидуальных особенностей человека 2) групповой принадлежности человека 3) межгрупповых отношений 4) нет верного ответа
30	Эффект «новизны» в процессе социальной перцепции имеет отношение	1) к рангу полученной информации 2) к социальному статусу субъекта 3) к порядку предъявления информации 4) все ответы верны

**Темы рефератов работ по курсу  
“Оценка эффективности труда и управления персоналом”**

1. Эволюция взглядов на управление персоналом в деятельности организации.
2. Исторические изменения роли персонала в деятельности организации.
3. Экономическая концепция управления персоналом.
4. Административно-организационная концепция управления персоналом.



5. Социально-организационная концепция управления персоналом.
6. Особенности построения систем управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм.
7. Управление наймом персонала.
8. Анализ методов проверки профессиональных и личностных качеств претендентов на должность.
9. Профессиональные испытания как метод отбора претендентов на должность.
10. Управление использованием трудового потенциала организации.
11. Социальная адаптация персонала как метод управления использованием трудового потенциала организации.
12. Профессиональная адаптация персонала как метод управления использованием трудового потенциала организации.
13. Первичная и вторичная адаптация персонала как метод управления использованием трудового потенциала организации.
14. Профессионально-квалификационные перемещения персонала как метод управления использованием трудового потенциала организации.
15. Работа с кадровым резервом.
16. Методы оценки результатов работы персонала.
17. Инструментальные методы оценки работников.
18. Экспертные методы оценки работников.
19. Управление карьерой.
20. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих.
21. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.
22. Экономические теории мотивации сотрудников.
23. Содержательные теории мотивации сотрудников.
24. Процессуальные теории мотивации сотрудников.
25. Эффективность системы управления персоналом.

**Дополнительные вопросы при неполном ответе на ключевые вопросы:**

1. Дайте определение понятия управление мотивацией персонала?
2. Назовите категории управленческого персонала.
3. Каковы основные функции управления персоналом?
4. Назовите основные принципы определяющие
5. направленность развития системы управления.
6. Назовите методы воздействия на персонал.
7. Что представляет собой организационное проектирование?
8. Назовите комплексные функциональные системы управления.
9. Дайте определение основным методам системы управления персоналом?
10. Назовите основные типы организационных структур.
11. Дайте определение кадровой политики?
12. Какие виды кадровой политики Вы знаете?
13. Назовите цели и задачи кадровой политики организации.
14. Что представляет собой стратегия управления персоналом?
15. На какие вопросы должно ответить кадровое планирование?
16. Назовите основные формы обеспечения подбора кадров.
17. В чем суть системного подхода к набору кадров.
18. Назовите процедуру процесса отбора кадров?
19. Какие основные формы профориентационной работы Вы знаете?
20. Дайте характеристику видам аттестации?
21. Что представляет собой социальная структура коллектива?
22. Назовите основные формы профориентационной работы.

23. Назовите виды адаптации и факторы на ее влияющие.
24. Какие цели и задачи системы управления Вы знаете?
25. Дайте характеристику видам обучения кадров.
26. Назовите виды деловой карьеры.
27. Что представляет собой управление деловой карьерой?
28. В чем заключается работа по формированию резерва кадров?
29. Назовите основные формы планирования работы с резервом кадров.
30. Какую роль в системе управления персоналом играет роль функционально-стоимостной анализ?
31. Назовите основные принципы функционально-стоимостного анализа.
32. Дайте краткую характеристику функционально-стоимостного анализа.
33. Назовите основные этапы ФСА.
34. Какие виды затрат на персонал Вы знаете?
35. Назовите структуру затрат организаций на рабочую силу.
36. Дайте определение единовременным затратам.
37. Назовите годовые текущие затраты на систему управления персоналом.
38. Дайте краткую характеристику обобщающих показателей.
39. Какие основные подсистемы системы управления персоналом Вы знаете

## Перечень вопросов итоговой аттестации по дисциплине

### 1. Вопросы к экзамену по «Оценка эффективности труда и управления персоналом»

#### **Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

- 1.1. Понятие мотивации трудовой деятельности
- 1.2. Основы стимулирования трудовой деятельности
- 1.3. Роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом организации

#### **Тема 2. Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития.**

- 2.1. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности
- 2.2. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
- 2.3. Российские концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности

#### **Тема 3. Специфика процесса мотивации трудовой деятельности**

- 3.1. Классификация мотивов трудовой деятельности.
- 3.2. Структура, элементы и механизмы мотивации трудовой деятельности
- 3.3. Формирование мотивационного ядра персонала организации

#### **Тема 4. Реализация процесса стимулирования трудовой деятельности**

- 4.1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
- 4.2. Материальное стимулирование трудовой деятельности
- 4.3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности

#### **Тема 5. Сущность и специфика формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

- 5.1. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
- 5.2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала организации

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

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине **Б1.В.22 «Оценка эффективности труда и управления персоналом»** осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный;
- решение практических заданий на семинарских занятиях и в самостоятельной форме;
- решение заданий в тестовой форме;
- проведение семинаров;
- экзамен.

#### **Опросы**

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности письменного ответа и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить

параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения обучающихся на предыдущем семинарском занятии.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на фактические данные.

#### **Решение заданий на практических занятиях и в самостоятельной форме**

В ходе практического занятия и в форме домашней самостоятельной работы, обучающийся выполняет задание в целях закрепления материала. Преподаватель должен определить обучающимся исходные данные и ознакомить с методическими рекомендациями по выполнению задания, включающими типовые задачи с формулами, решениями и выводами.

#### **Экзамен**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Оценка эффективности труда и управления персоналом» в 7 семестре проходит в виде экзамена или защиты проекта.

Экзамен проводится в виде устного опроса по билетам и включает в себя также решение ситуационных практических задач.

#### **Оценивание результатов тестирования при текущем контроле**

«отлично» - 76-100% правильных ответов;

«хорошо» - 51-75% правильных ответов;

«удовлетворительно» - 35-50% правильных ответов;

«неудовлетворительно» - 34% и меньше правильных ответов.

#### **Разработчик:**

Ст. препод кафедры

«Прикладная экономика»

должность, название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

А.Г. Демидова

инициалы, фамилия

#### **Руководитель программы**

к.э.н., доцент,

«Прикладная экономика»

должность, название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

А.А. Островская

инициалы, фамилия

#### **Заведующий кафедрой**

«Прикладная экономика»



А.А. Чурсин