

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»

Кафедра управления производством

Согласовано
на Научно-методическом совете
экономического факультета
«26» декабря 2025 г.

Утверждено
решением кафедры управления производством
«25» декабря 2025 г.
протокол № 4

Рабочая программа дисциплины

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки **38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

Направленность (профиль) программы **Управление государственными программами и проектами**

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная, заочная**

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

Составитель:

д.э.н., профессор,
профессор кафедры
управления
производством

А.В. Белокопытов

Рецензент:

доцент кафедры
экономики
и бухгалтерского
учета, к.э.н., доцент

Е.В. Яроцкая

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижения компетенций
1.1. Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
универсальная компетенция	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД1 УК-3 Определяет основные методы руководства работой команды и составляющие организационно-экономического механизма управления, разрабатывает командные стратегии, адаптивные структуры управления для достижения поставленных целей

1.2 . Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
универсальная компетенция УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИД1 УК-3 Определяет основные методы руководства работой команды и составляющие организационно-экономического механизма управления, разрабатывает командные стратегии, адаптивные структуры управления для достижения поставленных целей	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы руководства работой команды и составляющие организационно-экономического механизма управления; - закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях различных форм собственности и государственной сфере; - направления кадровой политики и государственного регулирования в сфере труда и занятости; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, разрабатывать командные стратегии в органах власти; - использовать методы руководства экономическими службами и подразделениями; - выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере управления персоналом на предприятиях, труда и занятости; - определять составляющие организационно-экономического механизма управления, использовать адаптивные структуры управления для достижения поставленных целей; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - методами руководства работой команды, способностью разрабатывать командные стратегии, адаптивные структуры управления командные стратегии для достижения поставленных целей и эффективного процесса управления <p>способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных</p>

2. Цели и задачи освоения учебной дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Цель дисциплины: формирование универсальных компетенций у будущих выпускников, подготовка студентов к эффективному использованию теоретических знаний и практических навыков экономики и управления персоналом, способов принятия организационно-управленческих решений, социальном взаимодействии и руководстве коллективом для решения профессиональных задач в будущей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- овладеть базовыми понятиями в системе основных категорий экономики и управления персоналом;
- изучить концептуальные подходы в теориях мотивации труда, государственного регулирования занятости населения и методологические основы в развитии технологии руководства коллективом, выбора организационно – управленческих решений;
- развить навыки социального взаимодействия и руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- научиться определять современные технологии реализации кадровой политики, политики занятости населения на современном этапе, направленные на повышение эффективности процессов управления в органах власти и организациях;
- развить навыки руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.

3. Объем учебной дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1 Очная форма обучения

Вид учебной работы	1 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	4
часов	144
Аудиторная (контактная) работа, часов	32
в т.ч. занятия лекционного типа	8
занятия семинарского типа	24
Самостоятельная работа обучающихся, часов	85
Контроль	27
Вид промежуточной аттестации	экзамен

3.2 Заочная форма обучения

Вид учебной работы	2 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	4
часов	144
Аудиторная (контактная) работа, часов	6
в т.ч. занятия лекционного типа	2
занятия семинарского типа	4
Самостоятельная работа обучающихся, часов	129

Контроль	9
Вид промежуточной аттестации	экзамен

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций
Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации	50	15	35	Устный опрос Реферат Тест	ИД1 УК-3
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	16	3	13		
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях	11	3	8		
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях	9	3	6		
1.4 Методы управления персоналом	14	6	8		
Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения	67	17	50	Устный опрос Реферат Тест	ИД1 УК-3
2.1 Теории и модели мотивации	22	6	16		
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	22	6	16		
2.3 Социальная политика и занятость населения	23	5	18		
Контроль	27				
Итого	144	32	85		

Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
Раздел 1. Система управления	81	2	79	Устный	ИД1 УК-3

персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации				опрос Реферат Тест	
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	20	-	20		
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях	20	-	20		
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях	20	-	20		
1.4 Методы управления персоналом	21	2	19	Устный опрос Реферат Тест	ИД1 УК-3
Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения	54	4	50		
2.1 Теории и модели мотивации	16	-	16		
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	16	2	14		
2.3 Социальная политика и занятость населения	22	2	20		
Контроль	9				
Итого	144	6	129		

4.2 Содержание дисциплины по разделам и темам

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации

Цель – обучение студентов магистратуры теоретическим и практическим основам современной экономики и управления персоналом, формирующей социальную и этическую ответственность за принятые решения, методам руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, методам определения показателей движения кадров, резервов роста производительности труда в организации.

Задачами первого раздела дисциплины являются овладение студентами магистратуры углубленными знаниями в сфере управления персоналом, о производительности и интенсивности труда, трудоемкости продукции, изучить индексный и другие методы измерения производительности труда, виды и показатели производительности и трудоемкости, методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.

Перечень учебных элементов раздела в рекомендуемой последовательности их изучения:

1.1 Предмет экономики и управления персоналом

Предмет экономики и управления персоналом и роль в подготовке магистра. Структура курса, обзор методов дисциплины. Профессиональные задачи менеджера в АПК. Экономика и принятие управленческих решений. Нестандартные ситуации, социальная и этическая ответственность за принятые решения.

Появление и развитие науки о труде, социальные проблемы коллектива. Основные категории экономики и управления персоналом: система управления персоналом, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, управленческие кадры, экономически активное население.

Содержание, характер и разновидности труда. Особенности и функции труда. Его роль в развитии человека и общества. Структура и состав персонала организации. Социальные функции труда. Содержание труда. Характер труда. Условия труда. Организация труда. Развитие науки об управлении персоналом. Руководство коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Научная организация труда и ее функции. Разделение труда и формы его организации. Состав затрат рабочего времени. Задачи и формы планирования труда. Нормирование труда и определение потребности в трудовых ресурсах. Организация рабочих мест и их обслуживание.

1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях

Движение и мобильность кадров на предприятии. Потребности, интересы и мотивы к труду. Показатели движения персонала, текучесть кадров. Понятие и состав рабочего времени. Факторы эффективного использования рабочего времени. Хронометраж и фотохронометраж рабочего времени. Коэффициенты использования рабочего времени.

Методы управления коллективом. Понятие условий труда. Рабочее место работника и его специфика. Сезонность труда и ее проявления в производственном процессе.

Размах и коэффициенты сезонности. Уровень использования рабочей силы. Факторы смягчения сезонности труда и производства в сельском хозяйстве. Годовой коэффициент сезонности труда.

1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях

Производительность, продуктивность и эффективность труда: сущность и соотношение понятий, место в системе показателей результативности деятельности предприятия. Концепции эффективности труда. Предельная производительность труда и предельный продукт труда, их взаимосвязь. Измерение производительности труда: необходимость, проблемы, последствия. Система измерителей производительности труда. Валовая, чистая, интегральная, глобальная, тотальная производительность. Традиционные методы измерения производительности труда: стоимостной, натуральный, трудовой. Сильные и слабые стороны методов. Многофакторные, векторные, многокритериальные методы измерения производительности труда. Программы управления производительностью.

Производительная сила труда и его интенсивность. Факторы роста интенсивности труда работника. Виды показателей производительности труда и ее методы измерения. Понятие, виды и оценка эффективности производства.

Трудоемкость продукции и ее связь с производительностью труда. Затраты труда и их распределение. Живой и овеществленный труд.

Индексный метод оценки уровня производительности труда и его резервов. Факторы и условия изменения производительности труда: сущность, основные группы. Внешние и внутренние, контролируемые и неконтролируемые факторы производительности труда. Материально-технические, организационно-экономические, социально-экономические факторы: сущность, виды, значимость, способы оценки. Резервы повышения производительности труда: сущность, классификации, способы выявления и оценки. Приоритетные направления повышения производительности труда на отечественных предприятиях.

1.4 Методы управления персоналом

Хозяйственный механизм управления как способ организации производства со свойственными ему формами и методами, включающими правовые, административные и экономические. Составные части механизма как действующие системы и соответствующие им рычаги управления.

Зависимость хозяйственного механизма управления предприятием, организацией от выбранной организационно-правовой формы, структуры управления, действующих норм и нормативов, системы планирования, ценообразования, системы оплаты труда работников.

Методы как формы, способы, средства воздействия (прямого или косвенного) субъекта на объект управления. Классификация методов управления персоналом по содержанию и направленности воздействия. Процедура разработки методов.

Особенности административных (организационно-распорядительных) методов, регулирующих сферу организационных отношений, являющимися средствами волевого и конкретного воздействия, их взаимосвязь с организационным механизмом.

Регламентирование как юридическое закрепление требований и правил организационного состояния и поведения в отношении конкретных объектов, назначение Устава, Учредительного договора, правил внутреннего трудового распорядка и других регламентирующих документов.

Нормирование как достижение пропорциональности элементов труда и производства, согласованности действий, основные нормы и нормативы, применяемые в управлении.

Инструктирование как доведение до исполнителя свода правил поведения (безусловное выполнение) или перечня наставлений методического характера. Назначение и содержание должностных инструкций.

Оперативно-распорядительное воздействие, правовые и морально-этические нормы и требования к нему (приказы, распоряжения, указания, дисциплинарные взыскания), формы издания, требования к содержанию.

Система экономических методов и экономические законы в хозяйственной деятельности, влияние на экономические отношения и интересы. Основные составные элементы экономических взаимосвязей как результат действия организационно-экономического механизма, рычаги управления механизма: бюджет, налоги, кредит, субсидии и другие, их практическое применение. Составляющие экономического механизма с позиций действенности к развитию хозяйствующих субъектов через системы льготного кредитования, налогообложения, финансирования программ и проектов, предоставление субсидий, дотаций.

Экономические методы, действующие внутри предприятий, организаций на коллектив и конкретных работников. Система планирования и материального стимулирования, значение доплат, надбавок и премий, их стимулирующая и активизирующая роль. Сущность социального партнерства.

Экономическое и социальное развитие, роль социальных факторов в экономическом развитии и научно-техническом прогрессе. Уровень жизни, определяемый системой натуральных, стоимостных и интегральных показателей как отражение обеспеченностью благами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения потребностей людей в этих благах.

Социально-психологические методы как методы «особого рода», воздействие на социальные (через иерархию потребностей и мотивацию к деятельности) и психологические (через знание темперамента и характера) свойства личности, теории лидерства и мотивации из истории отечественной и зарубежной науки управления.

Значение коллектива и морально – психологического климата как качественная сторона межличностных отношений, стадии формирования коллектива и роль руководителя.

Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения

Цель – обучение студентов магистратуры теоретическим и практическим основам регулирования мотивации труда работников, использования различных систем и форм

оплаты труда, оценки занятости населения, формирования уровня и качества жизни населения, технологиям принятия, экономической оценки и реализации организационно-управленческих решений в условиях рыночной экономики.

Задачами второго раздела дисциплины являются овладение студентами магистратуры углубленными знаниями о механизме руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, о рынке труда, содержательных и процессных теориях мотивации, потребительских бюджетах, государственном регулировании доходов населения, занятости населения, принципах решения социальных проблем и реализации творческого потенциала трудового коллектива.

Перечень учебных элементов раздела в рекомендуемой последовательности их изучения:

2.1 Теории и модели мотивации

Основные понятия: мотивы, интересы, потребности. Теории и модели мотивации. Содержательные концепции мотивации. Необходимость исследования мотивационных аспектов труда, сложность мотивационной сферы, теории мотивации А. Маслоу (иерархии потребностей), Ф. Герцберга (двухфакторная модель), Д. Мак-Клелланда (теория приобретенных потребностей), теория ERGАльдерфера. Процессный подход к мотивации в работах В.Врума (теория ожидания), Дж.Адамса (теория справедливости), А. Портера – Э. Лоулера, В.Ф. Скиннера. Формирование мотивационного механизма как важного фактора результативной работы, новые системы оплаты труда, сочетающие материальные и нематериальные факторы мотивации. Проблемы мотивации экономического поведения.

Система мотивации труда и место заработной платы в ней. Сущность и виды заработной платы, ее функции.

Заработная плата и оплата труда: сущность и различие понятий. Причины различий в заработной плате. Рыночные факторы, определяющие ставки заработной платы. Эффект храповика. Функции и принципы организации оплаты труда. Основные элементы организации оплаты труда: нормы труда, тарифная система, формы и системы оплаты труда. Доплаты, выплаты, надбавки: сущность, виды. Назначение и определение средних ставок, коэффициентов, разрядов. Компенсационные и стимулирующие выплаты, их место в системе трудовых отношений. Оценка качества труда.

Формы и системы оплаты труда в АПК: сущность, функции, классификация. Повременная и сдельная оплата труда: сущность, виды, требования к организации, области применения, сильные и слабые стороны. Расценка: сущность, виды, способы определения. Коллективные системы оплаты труда: сущность, виды, условия применения, сильные и слабые стороны. Модели распределения коллективного заработка. Поощрительные системы: экономическое обоснование размера премий. Зарубежный опыт организации оплаты труда.

2.2 Модели рынков труда, элементы и функции

Понятие рынка труда, его элементы и функции. Модели рынков труда. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда. Внешний и внутренний рынок труда. Открытый и скрытый рынок труда. Первичный и вторичный рынок труда. Одно и многофакторные модели сегментирования рынка труда (по предложению, спросу).

Простая модель предложения труда. Эффект дохода и эффект замещения. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников. Влияние налогов, программ социальной помощи на предложение труда.

Простая модель спроса на труд. Эффект замены и эффект масштаба. Квазипостоянные издержки и спрос на труд. Особенности предложения труда и спроса на труд в российской экономике. Современные модели рынка труда и занятости.

Безработица: сущность, типы, виды и формы, проблемы определения и измерения. Уровень безработицы. Структурная, фрикционная, циклическая безработица. Краткосрочная, продолжительная, длительная, застойная безработица. Зарегистрированная и скрытая безработица. Причины безработицы. Теория поиска на рынке труда и безработица ожидания. Инфляция и безработица. Социально-экономические последствия безработицы: способы оценки. Мобильность и гибкость рынков труда. Виды мобильности.

Внешний и внутренний рынок труда. Качество рабочей силы. Теория человеческого капитала. Общий и специфический человеческий капитал. Теория образовательных сигналов на рынке труда. Причины образования внутренних рынков: инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные и постоянные издержки.

2.3 Социальная политика и занятость населения

Социально-ориентированная рыночная экономика. Модели социального рыночного хозяйства в западной экономике (Л. Эрхарда, социально-демократическая «шведская модель»).

Экономическое и социальное развитие, роль социальных факторов в экономическом развитии и научно-техническом прогрессе. Потребительское поведение. Бюджетные возможности потребителя. Уровень жизни, определяемый системой натуральных, стоимостных и интегральных показателей как отражение обеспеченностью благами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения потребностей людей в этих благах. Компоненты показателя уровня жизни. Система показателей комплексного прогноза уровня жизни (1гр. исчисляемая в натуральных измерениях; 2гр. стоимостных показателей; 3гр. интегральный показатель ИРЧП).

Уровень и структура денежных доходов населения, номинальные и реальные денежные доходы, ИПЦ. Структура денежных доходов населения, функции заработной платы и ее дифференциация. Использование денежных доходов и структура потребительских расходов населения, баланс денежных доходов и расходов населения, система потребительских бюджетов населения. Уровень доходов и качество жизни населения. Доходы населения: понятие, виды. Элементы индивидуального дохода работника. Безденежные доходы: источники. Факторы динамики доходов. Сущность и виды потребительских бюджетов. Измерение доходов. Кривая Лоренца. Индекс Джини.

Государственное регулирование доходов населения: цели, задачи, объекты и субъекты, методы. Минимальная заработная плата: функции, критерии определения. Регулирование оплаты в бюджетной сфере. Регулирование доходов на предприятиях. Регулирование доходов и оплаты труда в системе социального партнерства. Социальная политика государства.

Основные направления и механизмы регулирования уровня жизни, ГМСС, задачи и механизмы регулирования оплаты труда. Основные источники ресурсов социального развития.

Демографическая основа формирования трудовых ресурсов. Воспроизводство населения: типы, режимы, фазы, показатели. Занятость: сущность, виды, формы. Экономически активное и экономически пассивное население. Занятость продуктивная, социально-полезная, полная, рациональная, эффективная. Структура занятости и тенденции ее изменения.

Регулирование занятости и государственная политика в этой области: методы и типы государственного воздействия. Активная и пассивная политика занятости. Стандартные и нестандартные формы занятости: основные разновидности, тенденции. Службы занятости населения, их структура и функции.

Социальные проблемы развития коллектива. Проблемы совместимости работников и социально-экономические проблемы текучести кадров. Типологии и характеристики трудовых коллективов. Сущность и принципы социального партнерства. Механизм

руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности.

4.3 Тематический план по очной форме обучения

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	1. Связь экономики и управления персоналом с другими дисциплинами 2. Структура курса, обзор методов дисциплины 3. Основные категории труда 4. Содержание, характер и разновидности труда 5. Структура и состав персонала организации 6. Условия труда и социальные функции	1
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях	1. Кадровая политика и ее роль в управлении персоналом 2. Научная организация труда и ее функции. 3. Состав затрат рабочего времени. 4. Нормирование труда и определение потребности в персонале. 5. Показатели движения персонала, текучесть кадров 6. Факторы эффективного использования рабочего времени.	1
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях	1. Производительность, продуктивность и эффективность труда. 2. Система измерителей производительности труда. Факторы ее роста. 3. Понятие, виды и оценка эффективности производства 4. Трудоемкость продукции и ее связь с производительностью труда. 5. Индексный метод оценки уровня производительности труда и его резервов. 6. Внешние и внутренние, контролируемые и неконтролируемые факторы производительности труда.	1
1.4 Методы управления персоналом	1. Понятие и классификация методов управления 2. Административные (организационно-распорядительные) методы 3. Экономические методы. Формы и системы оплаты труда 4. Социально-психологические методы. Социальное планирование и моральное стимулирование	2

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоемкость, часов
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	Семинар-дискуссия*	2
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятия	Работа в группе	2
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях	Семинар-дискуссия*	2
1.4 Методы управления персоналом	Работа в группе	4

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств в 1 разделе – 4 часов.

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	13	Устный опрос Реферат Тест
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях АПК	8	
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях АПК	6	
1.4 Методы управления персоналом	8	

Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
2.1 Теории и модели мотивации	1. Потребности, интересы и мотивы к труду 2. Содержательные концепции мотивации 3. Процессный подход к мотивации 4. Формирование мотивационного механизма как важного фактора результативной работы	1
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	1. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда. 2. Безработица: сущность, типы, виды и формы, проблемы определения и измерения. 3. Социально-экономические последствия безработицы.	1
2.3 Социальная политика и занятость населения	1. Уровень доходов и качество жизни населения 2. Измерение доходов. Кривая Лоренца. 3. Государственное регулирование доходов населения. 4. Демографическая основа формирования трудовых ресурсов. 5. Государственная политика и занятость населения (продуктивная, социально-полезная, полная,	1

	рациональная, эффективная) 6. Социальные проблемы развития коллектива и социальное партнерство.	
--	--	--

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоемкость, часов
2.1 Теории и модели мотивации	Семинар-дискуссия*	5
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	Семинар-дискуссия*	5
2.3 Социальная политика и занятость населения	Работа в группе	4

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств во 2разделе– 10 часов.

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств всего – 14 часов.

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость часов	Наименование оценочного средства
2.1 Теории и модели мотивации	16	Устный опрос Реферат Тест
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	16	
2.3 Социальная политика и занятость населения	18	

4.3 Тематический план по заочной форме обучения

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
1.4 Методы управления персоналом	1. Понятие и классификация методов управления 2. Административные (организационно-распорядительные) методы 3. Экономические методы. Формы и системы оплаты труда 4. Социально-психологические методы. Социальное планирование и моральное стимулирование	1

2.3 Социальная политика и занятость населения	1. Уровень доходов и качество жизни населения 2. Измерение доходов. Кривая Лоренца. 3. Государственное регулирование доходов населения. 4. Демографическая основа формирования трудовых ресурсов. 5. Государственная политика и занятость населения (продуктивная, социально- полезная, полная, рациональная, эффективная) 6. Социальные проблемы развития коллектива и социальное партнерство.	1
---	--	---

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоемкость, часов
1.4 Методы управления персоналом	Семинар-дискуссия*	1
2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК	Работа в группе	1
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	Работа в группе	2

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств всего – 1 часа.

Виды самостоятельной работы

Тема	Наименование оценочного средства	Трудоемкость, часов
Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации	Устный опрос Реферат Тест	79
1.1 Предмет экономики и управления персоналом		20
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях		20
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях		20
1.4 Методы управления персоналом		19
Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения		50
2.1 Теории и модели мотивации		16
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции		14
2.3 Социальная политика и занятость населения		20

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами учебных занятий по дисциплине «Экономика и управление персоналом» и организационными формами обучения являются: лекция, занятия семинарского типа, консультация, самостоятельная работа обучающегося.

Лекция является одним из важнейших видов учебных занятий и составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Ее цель - дать систематизированные основы научных знаний по учебной дисциплине (модулю), акцентировав внимание на наиболее сложных и узловых

вопросах темы. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность студентов, способствовать формированию их творческого мышления. Для чтения отдельных лекций могут приглашаться ведущие ученые из других образовательных, научных учреждений, специалисты из учреждений.

Занятия семинарского типа – вид учебного занятия, на котором обучающиеся под руководством преподавателя выполняют определенные соответственно сформулированные задачи с целью усвоения научно-теоретических положений учебной дисциплины (модуля), приобретения умений и навыков их практического применения, опыта творческой деятельности, овладения современными методами практической работы, в том числе с применением технических средств.

Занятия семинарского типа могут проводиться в форме тренировок, решений практических задач, компьютерных практикумов, групповых проектов, мастер-классов, деловых и ролевых игр и т. п.

Занятия семинарского типа проводятся в аудиториях или в учебных лабораториях, оснащенных необходимыми техническими средствами обучения, вычислительной техникой.

Консультация – вид учебного занятия, на котором обучающийся получает от преподавателя ответы на конкретные вопросы или объяснения отдельных теоретических положений и их практического использования. Консультации проводятся регулярно и носят как индивидуальный, так и групповой характер. Основная задача группового консультирования – подробное либо углубленное рассмотрение вопросов теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части обучающихся. По желанию обучающихся возможно вынесение на обсуждение дополнительных вопросов, вызывающих у них особый интерес, которые не получили достаточного освещения в лекционном курсе.

Изучение отдельных тем дисциплины внеаудиторно является одним из видов самостоятельной работы и рекомендуется для студентов заочного обучения.

Студенты очного обучения изучают темы по указанию преподавателя либо по собственной инициативе в случаях допущенных ими необоснованных пропусков занятий или в целях более углубленной проработки определённых тем, вызывающих научно-исследовательский интерес обучающегося.

Контроль успеваемости и качества подготовки обучающихся подразделяется на текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий. Он проводится в ходе всех видов учебных занятий в форме, предусмотренной тематическим планом с использованием тестовых заданий.

Промежуточная аттестация успеваемости и качества подготовки обучающихся предназначена для определения степени достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме экзамена.

Обучающиеся готовятся к промежуточной аттестации самостоятельно. Подготовка заключается в изучении программного материала дисциплины с использованием личных записей, сделанных в рабочих тетрадях, и рекомендованной в процессе изучения дисциплины литературы.

6. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств в приложении А к рабочей программе дисциплины.

7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

7.1 Электронные образовательные ресурсы (ЭОР)

Учебно-методическое обеспечение по дисциплине*:

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц	Ссылка на ЭОР в ЭБС Академии
1	Белокопытов А.В.. Методические рекомендации и задания для	https://sgsha.ru/files/biblioteka/Белокопытов%20А.В.%20Экономика%20и

	самостоятельной работы по дисциплине «Экономика и управление персоналом» - Смоленск, 2025 – 48 с.	%20управление%20персоналом%2038.04.04%20гму%20мет%20указания%20для%20сам%20работы.pdf
--	---	---

Электронные учебные издания в электронно-библиотечных системах (ЭБС)*:

№ п/п	Автор, название, место издания, год издания, количество страниц	Ссылка на учебное издание в ЭБС
<i>Основная литература</i>		
	Байтасов Р.Р. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов, Санкт-Петербург: Лань, 2024. 336 с.	https://reader.lanbook.com/book/417836#1
1	Гужина Г.Н., Гужин А.А., Кознышева Л.В., Марусев Д.А. Управление персоналом: Учебное пособие [Электронный ресурс].–ФГОУ ВПО РГАЗУ: М, 2009. – 279 с.	http://ebs.rgazu.ru/?q=node/134
<i>Дополнительная литература</i>		
2	Семченкова С.В., Лазько О.В. Экономика труда: Краткий курс лекций и методические указания для самостоятельной работы аспирантов.[Электронный ресурс]. – ФГОУ ВПО РГАЗУ: М, 2009. - 46 с.	http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/4814

7.3 Современные профессиональные базы данных

«Гарант-аналитик» <http://www.garant.ru>

«КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

7.4. Информационные справочные системы

Информационные системы Минсельхоза России <https://mcx.gov.ru/>

Информационная система Минэкономразвития России <https://www.economy.gov.ru/>

Федеральная служба государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/>

7.5 Состав оборудования, технических средств обучения, лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

Наименование учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования (в т.ч. виртуальные аналоги) и технических средств обучения	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства
Учебная аудитория 101 для проведения занятий лекционного типа в учебном корпусе № 2, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область,	Количество посадочных мест - 80 - стол преподавателя - 1 шт. - стул преподавателя - 1 шт. - аудиторная доска – 1 шт. - оборудование: мобильный мультимедийный комплекс:	1.Операционная система Windows 7, Windows 10 для образовательных организаций (Подписка AzureDevToolsforTeaching по программе MicrosoftImaginePremium в рамках соглашения №1204024138 от 01.02.2021)

г. Смоленск, ул. Большая Советская, д. 27/20, кабинет № 101	<p>мультимедиапроектор Benq PB 7230, экран – 1 шт., ноутбук ACYC-1 с выходом в сеть «Интернет»</p> <p>- технические средства обучения: пакет офисных приложений Microsoft «OfficeStandart 2013 Russian OLP NL AcademicEdition»</p>	<p>2. Офисное ПО из состава пакета MicrosoftOffice 2003, 2007, 2010, 2013, 2016, 2022 Pro и Std Корпоративная лицензия OLP (договор с ООО «Ритейл-сервис» №ГРС-000545 от 26.11.2014)</p> <p>3. Антивирусное программное обеспечение KasperskyEndpointSecurity 1 yearEducationalRenewalLicense (Сублицензионный договор №ПО-56/20 от 18.05.2020)</p>
Учебная аудитория 212 для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Большая Советская, д. 10/2	<p>Количество посадочных мест - 30</p> <p>- стол преподавателя - 1 шт.</p> <p>- стул преподавателя - 1 шт.</p> <p>- аудиторная доска – 1 шт.</p> <p>- трибуна – 1 шт.</p> <p>- стенды обучающие – 7 шт.</p>	
Учебная аудитория 203 - помещение для самостоятельной работы в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Большая Советская, д.10/2	<p>Количество посадочных мест - 18</p> <p>- стол преподавателя - 1 шт.</p> <p>- стул преподавателя - 1 шт.</p> <p>- магнитно-маркерная доска – 1 шт.</p> <p>- оборудование: проектор InFocus, экран настенный – 1 шт. Компьютер в сборе с выходом в сеть «Интернет» с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации – 19 шт.</p> <p>- технические средства обучения: пакет офисных приложений Microsoft «OfficeStandart 2013 Russian OLP NL AcademicEdition».</p>	<p>1.Операционная система Windows 7, Windows 10 для образовательных организаций (Подписка AzureDevToolsforTeaching по программе MicrosoftImaginePremium в рамках соглашения №1204024138 от 01.02.2021)</p> <p>2. Офисное ПО из состава пакета MicrosoftOffice 2003, 2007, 2010, 2013, 2016, 2022 Pro и Std Корпоративная лицензия OLP (договор с ООО «Ритейл-сервис» №ГРС-000545 от 26.11.2014)</p> <p>3. Антивирусное программное обеспечение KasperskyEndpointSecurity 1 yearEducationalRenewalLicense (Сублицензионный договор №ПО-56/20 от 18.05.2020)</p>

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Экономика и управление персоналом»

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) программы Управление государственными программами и проектами

Квалификация магистр

Форма обучения очная, заочная

Смоленск 2025

1. Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижения компетенций	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
<p>ИД1 УК-3 Определяет основные методы руководства работой команды и составляющие организационно-экономического механизма управления, разрабатывает командные стратегии, адаптивные структуры управления для достижения поставленных целей</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы руководства работой команды и составляющие организационно-экономического механизма управления; - закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях различных форм собственности и государственной сфере; - направления кадровой политики и государственного регулирования в сфере труда и занятости. <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, разрабатывать командные стратегии в органах власти; - использовать методы руководства экономическими службами и подразделениями; - выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере управления персоналом на предприятиях, труда и занятости; - определять составляющие организационно-экономического механизма управления, использовать адаптивные структуры управления для достижения поставленных целей. <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - методами руководства 	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>

		<p>работой команды, способностью разрабатывать командные стратегии, адаптивные структуры управления командные стратегии для достижения поставленных целей и эффективного процесса управления способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности</p>	
	<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Твердо знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы руководства работой команды и составляющие организационно-экономического механизма управления; - закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях различных форм собственности и государственной сфере; - направления кадровой политики и государственного регулирования в сфере труда и занятости. <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, разрабатывать командные стратегии в органах власти; - использовать методы руководства экономическими службами и подразделениями; - выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере управления персоналом на предприятиях, труда и занятости; - определять составляющие организационно-экономического механизма управления, использовать адаптивные структуры управления для достижения поставленных целей. <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства 	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>

		<p>коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>- методами руководства работой команды, способностью разрабатывать командные стратегии, адаптивные структуры управления командные стратегии для достижения поставленных целей и эффективного процесса управления способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности.</p>	
	<p>Высокий (отлично)</p>	<p>сформировавшиеся систематические знания:</p> <p>- методы руководства работой команды и составляющие организационно-экономического механизма управления;</p> <p>- закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях различных форм собственности и государственной сфере;</p> <p>- направления кадровой политики и государственного регулирования в сфере труда и занятости.</p> <p>сформировавшееся систематическое умение:</p> <p>- использовать полученные знания для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, разрабатывать командные стратегии в органах власти;</p> <p>- использовать методы руководства экономическими службами и подразделениями;</p> <p>- выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере управления персоналом</p>	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>

		<p>на предприятиях, труда и занятости;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять составляющие организационно-экономического механизма управления, использовать адаптивные структуры управления для достижения поставленных целей. <p>сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - методами руководства работой команды, способностью разрабатывать командные стратегии, адаптивные структуры управления командные стратегии для достижения поставленных целей и эффективного процесса управления способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности. 	
--	--	---	--

2. Описание шкал оценивания

1.1 Шкала оценивания на этапе текущего контроля

Форма текущего контроля	Технология оценивания			
	Отсутствие усвоения (ниже порогового)*	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение тестов (правильных ответов из 15 вопросов)	8 и менее	9-11	12-13	14 и более
Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)	у студента имеются отдельные представления об изученном материале, но	• обнаруживает усвоение основного материала, но испытывает затруднение при	• знает изученный материал; • отвечает без особых затруднений на вопросы	• обнаруживает усвоение всего объема материала; • выделяет главные положения в изученном материале

	все же большая часть материала не усвоена.	его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя; • предпочитает отвечать на вопросы, воспроизводящего характера и испытывает затруднение при ответах на видеоизмененные вопросы;	преподавателя; • умеет применять полученные знания на практике.	и не затрудняется при ответах на видеоизмененные вопросы; • свободно применяет полученные знания на практике.
Защита рефератов	имеются отдаленные представления о проблеме	соответствие содержания теме и плану реферата, раскрыты основные понятия, выводы не сделаны	соответствие содержания теме и плану реферата, полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы, не все выводы обоснованы	соответствие содержания теме и плану реферата, полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы, новизна и самостоятельность в постановке проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность суждений, выводы обоснованы

* Студенты, показавшие уровень усвоения ниже порогового, не допускаются к промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (экзамен)

Технология оценивания	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительн о)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение итогового теста (из 30 возможных вопросов варианта) и решение практического задания	имеет только отдельные представления об изучаемом материале, правильных ответов на предложенный тест менее 15, практическое задание решено не правильно или	испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, практическое задание решено с ошибками, ответов на предложенный тест 16-20	умеет применять полученные знания на практике, в ответах и при решении практического задания не допускает серьезных ошибок, ответов	свободно применяет знания на практике, в ответах и при решении практического задания не допускает ошибок, ответов на предложенный

	не решено		на предложенный тест 21-27	тест 28-30
--	-----------	--	----------------------------------	------------

3. 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

Вопросы для устных опросов

по дисциплине ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ для текущего контроля

Устный опрос проводится после ряда аудиторных занятий и включает проверку усвоения материала как лекционного, так и практического по отдельным темам. Проверка знаний проводится в форме индивидуального опроса с обсуждением. Остальные студенты дополняют и уточняют рассматриваемый вопрос. Преподаватель подводит итог.

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации

Вопросы к семинару 1

1. Почему трудом признается общественно признаваемая деятельность людей?
2. Почему уравнильное распределение создающих благ является тормозом экономического развития общества?
3. Почему труд необходим для развития человека и общества?
4. Какие основные трудовые концепции вы знаете?
5. В чем основной недостаток трудовой гипотезы антропосоциогенеза?
6. В чем основное противоречие экономических интересов (общество, коллектив, работник)?
7. В чем выражается рациональное экономическое поведение людей? Социальная и этическая ответственность за принятые решения
8. В чем отличие кейнсианского взгляда на «модель человека» от классиков?
9. Основная отличительная черта «модели человека» в марксизме?
10. В чем отличие современных представлений о «модели человека» от ей предшествующих?
11. В чем заключаются основные характеристики человека труда, соответствующего «новой экономике» и создающего её?
12. Организация экономической работы (на примере сельскохозяйственной организации)
13. Назначение и основные разделы должностной инструкции
14. Анализ и планирование рабочего времени руководителей и специалистов сельскохозяйственной организации.
15. Что такое «уровень жизни» в узком и широком понимании?
16. На какие основные группы делятся показатели оценки уровня жизни?
17. Какие основные виды доходов получает население? Как распределяется население по статусу? Связан ли размер доходов со статусом?
18. Что такое стоимость жизни?
19. Какие потребительские корзины вам знакомы?
20. Назовите основные градации «уровня жизни».
21. Что такое «потребительский бюджет» и какие бюджеты вы знаете?
22. Как выглядит (по статьям расходов) структура потребления домашних хозяйств?

23. О чем говорит закон Энгеля, как он подтверждается на примере структуры потребления развитых и развивающихся стран, а также внутри каждой страны для населения, относящегося к разным социально-экономическим категориям?
24. На что указывает в распределении доходов кривая Лоренца?
25. Какое значение может принимать коэффициент Джини при оценке неравенства доходов? Чему он примерно равен в развитых и развивающихся странах?
26. Как неравенство в доходах определяют с помощью децильного коэффициента? Чему он примерно равен в развитых и развивающихся странах?
27. Назовите основные причины неравенства в доходах.

Вопросы к семинару 2

1. Назовите составляющие рынка труда.
2. Что понимается под субъектами рынка труда?
3. Что представляет собой инфраструктура рынка труда?
4. Как действует рыночный механизм спроса и предложения на рынке труда?
5. Что представляет собой законодательная и нормативная база рынка труда?
6. Что такое безработица?
7. Какие основные теории рынка труда вам знакомы?
8. Какие реальные модели современного рынка труда являются хрестоматийными?
9. В чем принципиальное отличие американской модели рынка труда от японской?
10. Есть ли связь между шведской моделью рынка труда и институциональной теорией рынка труда?
11. В чем особенности российского рынка труда?
12. Что составляет базу создания рынка труда постиндустриальной экономики?
13. Кто относится к экономически неактивному населению, а кто к экономически активному?
14. Охарактеризуйте принципы занятости.
15. Что такое полная занятость?
16. В чем особенности первичного и вторичного рынка труда? Какой рынок должен быть преобладающим в эффективной социально-экономической системе?
17. Что такое безработица? Какие теории безработицы вам знакомы?
18. Какие виды безработицы вы знаете? Дайте им характеристику.
19. Какая безработица из двух структурная или фрикционная, является более длительной?
20. Что такое скрытая безработица?
21. В чем выражается государственная поддержка безработных?
22. Какие основные направления борьбы с безработицей вы знаете?
23. В чем отличие англосаксонской модели от германской?
24. К какой модели тяготеет российская модель соцзащиты?
25. Какие основные задачи решает государственная служба занятости в РФ?

Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения

Вопросы к семинару 3

1. Что послужило толчком к развитию теории человеческого капитала и на чем она базируется?
2. Что относят к элементам человеческого капитала?
3. Как отличаются структуры национального богатства развитых и развивающихся стран?
4. В чем отличие понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал»?
5. Какие инвестиции увеличивают человеческий капитал?
6. В чем разница между положительным и отрицательным человеческим капиталом?
7. Какие характерные черты «новой экономики» вам известны?

8. Какие различия имеет старая и новая экономика в материальном производстве, применяемых технологий? Что они привносят в здравоохранение, культуру, политику?
9. Что означает переход от технократической и антропоцентрической организации производства?
10. В чем выражается демократизация экономических отношений и в чем заключается новая этика труда? Социальная и этическая ответственность за принятые решения
11. Понятие и классификация методов управления персоналом на предприятиях
12. Организационно-распорядительные (административные) методы
13. Экономические методы
14. Социально-психологические методы
15. Социально-психологический климат в коллективе
16. Выбор методов регулирующего воздействия с учетом характера и темперамента личности
17. Материальное и моральное стимулирование труда работников предприятия
18. Что означает замещение труда знаниями и опережающее развитие живого знания по сравнению с овеществленным?
19. Как понимать термин деструкция частной собственности?
20. Что означают термины «новый тип экономической власти» и «новые приоритеты личности и социума»?
21. Что такое толерантность, «интеллектуальная активность» и какова ее роль в новой экономике?
22. Назовите составляющие интеллектуального капитала фирмы.
23. В чем сходство физического и интеллектуального капитала фирмы?
24. В чем отличие физического и интеллектуального капитала фирмы?
25. В чем причина затруднений в оценке элементов интеллектуального капитала с помощью стандартных методов бухгалтерского учета?
26. Что показывает коэффициент Тобина и каким он должен быть для успешной фирмы?
27. Какие методы оценки интеллектуального капитала вам известны?
28. Можно ли использовать метод капитализации доходов для эффекта от полученных знаний?
29. Назовите основные проблемы трудовых отношений руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?
30. Что такое отчужденность труда и какие последствия имеет?
31. Что такое справедливость, какие основные принципы ее реализации вам известны, в каких сферах общественной жизни он чаще всего ощущается?
32. Что такое социальное партнерство, какие задачи оно решает?
33. При каких условиях может существовать социальное партнерство?
34. Назовите основные принципы социального партнерства.
35. В чем суть трудового конфликта, его положительный и отрицательные стороны?
36. Какие модели социального партнерства вы можете назвать?
37. Какие особенности российской модели вам известны, сколько уровней она содержит и какие соглашения заключаются между сторонами?
38. Какие методы взаимодействия партнеров вам известны?
39. Что представляет собой механизм взаимодействия партнеров?
40. Назовите формы разрешения трудовых конфликтов.

Вопросы к семинару 4

1. Что такое трудовой потенциал фирмы?
2. Назовите составляющие трудового потенциала работника?

3. От каких факторов зависит эффективность трудовой деятельности?
4. Назовите состав работников предприятия и какие функции они выполняют?
5. Какие принципы управления трудовым потенциалом предприятия вам известны?
6. Какие целевые программы развития трудового потенциала вы можете назвать?
7. Что вы знаете о механизме финансирования целевых программ?
8. Что такое условия труда и от каких факторов они зависят?
9. Какие факторы производственной среды формируют условия труда?
10. Как измеряется производительность труда на уровне предприятия?
11. Как связаны трудоемкость продукции и производительность труда?
12. Назовите основные факторы роста производительности труда в сельском хозяйстве.
13. Что такое нормирование труда и какие цели оно преследует?
14. Какие принципы нормирования труда вам известны?
15. Назовите основные виды норм труда.
16. Какие методы нормирования труда вам известны?
17. Отражаются ли вопросы нормирования труда в договорах между работодателями и наемными работниками?
18. Что представляет собой микроэлементное нормирование труда и насколько оно распространено?
19. Что вам известно о зарубежном опыте нормирования труда?
20. Формирование экономической службы предприятия и ее основные функции
21. Должностные обязанности главного экономиста предприятия как руководителя экономической службы
22. Оценка эффективности управления персоналом
23. Основные мероприятия и принципы системы управления персоналом
24. Цели и задачи кадрового планирования
25. Понятие кадровой политики. Управление карьерой в организации
26. Методы оценки персонала

Рефераты

по дисциплине ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ для текущего контроля

Написание реферата является важным элементом самостоятельной работы студентов в целях приобретения ими необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучение литературы по выбранной теме, анализа и осмысления различных подходов, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т.п.

С помощью рефератов студенты глубже постигают наиболее сложные проблемы курса, учатся лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Объем реферата, как правило, от 10 до 20 машинописных страниц.

Структура реферата:

- Титульный лист.
- Содержание.
- Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы, ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи реферата, даётся характеристика используемой литературы).
- Основная часть (состоит из глав и подглав, которые раскрывают отдельную проблему или одну из ее сторон и логически являются продолжением друг друга).
- Заключение (подводятся итоги и даются обобщенные основные выводы по теме реферата, делаются рекомендации).

– Список литературы.

В списке литературы должно быть не менее 8 – 10 различных источников. Допускается включение таблиц, графиков, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений.

Студенты представляют рефераты на контактных занятиях в виде выступления продолжительностью 5-7 минут и ответов на вопросы.

Примерные темы рефератов для раздела 1

1. Организация труда государственных служащих. Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом.
2. Методологические основы экономики и управления персоналом организации
3. Принципы и методы управления персоналом.
4. Кадровое планирование.
5. Процесс набора и отбора персонала.
6. Профориентация и адаптация персонала.
7. Планирование и анализ показателей по труду и расходов на персонал.
8. Организация системы обучения персонала.
9. Деловая карьера и ее организация.
10. Кадровая работа в органах власти.

Примерные темы рефератов для раздела 2

1. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
2. Управление конфликтами в коллективе
3. Оценка экономической эффективности управления персоналом
4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом
5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом
6. Анализ кадрового потенциала
7. Профессиональная и организационная адаптация персонала
8. Оценка эффективности системы управления персоналом
9. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
10. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.
11. Подбор персонала и профориентация

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ

по дисциплине «Экономика и управление персоналом»

для текущего контроля

Тесты по дисциплине «Экономика и управление персоналом» содержат основные вопросы по всем темам, включенным в рабочую программу дисциплины.

Каждому студенту при тестировании по дисциплине предоставляется 15 вопросов, на каждый из которых даны варианты ответов, только один из них является правильным. Студенту необходимо выбрать правильный ответ из предложенных ему вариантов ответов.

Для выполнения теста отводится 30 минут.

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации

Выберите правильные ответы

- 1. Укажите правильную классификацию методов управления.**
 - a. Экономические, административные, организационно-распорядительные
 - b. Экономические, организационно-распорядительные, психологические
 - c. Экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические
 - d. Экономические, организационные, социальные
- 2. Какие из перечисленных документов и видов деятельности обеспечивают распорядительное воздействие?**
 - a. Приказы, распоряжения, постановления, устное указание
 - b. Нормы обслуживания, ГОСТы по делопроизводству
 - c. Должностные инструкции, распорядок рабочего дня
 - d. Производственные совещания, планерки
- 3. Социально-психологические методы управления...**
 - a. Основаны на правах и ответственности людей на всех уровнях хозяйствования и управления
 - b. Опираются на систему экономических интересов личности, коллектива и общества
 - c. Предполагают использование руководителем власти, ответственности подчиненных
 - d. Построены на формировании и развитии общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых нравственных ценностей
- 4. Административные (организационно-распорядительные) методы управления, реализуемые через приказы, распоряжения, оперативные указания, оказывают _____ воздействие на управляемый объект.**
 - a) Прямое
 - b) Косвенное
 - c) Стимулирующее
 - d) Моральное
- 5. При использовании экономических методов управления материальное вознаграждение работника напрямую зависит от ...**
 - a) конечного результата его труда
 - b) полученного социального эффекта
 - c) межличностных отношений в коллективе
 - d) распоряжений руководителя
- 6. Согласно теории менеджмента _____ методы управления ориентированы на выполнение определенных показателей или заданий и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы.**
 - a) экономические
 - b) социально-психологические
 - c) административные
 - d) организационно-распорядительные
- 7. Административные (организационно-распорядительные) методы характеризуются**
 - a) Гибкостью в реагировании на внешние изменения
 - b) Повышением стимулирования деятельности работников
 - c) Обязательностью выполнения и дисциплинарными требованиями
 - d) Рационализацией трудовых процессов
- 8. Структура управления - это:**
 - a. Совокупность элементов и звеньев системы управления
 - b. Форма разделения и кооперации труда в управлении
 - c. Совокупность элементов и звеньев системы управления и установленных между ними связей субординации и координации
 - d. Форма разделения и кооперации труда в управлении закрепляющая его деление на функции управления

- 9. Для реализации программно-целевого управления целесообразнее применять структуру управления типа**
- линейного
 - функционального
 - линейно-функционального
 - матричного
- 10. Раскрывают содержание процесса управления**
- Управленческие решения
 - Функции управления
 - Закономерности и принципы управления
 - Структура управления
- 11. Оптимальное управленческое решение – это**
- Наилучшая из альтернатив с учетом определенного критерия
 - Решение – компромисс
 - Подходящая альтернатива, приемлемая для сложившейся ситуации
 - Решение, принятое с учетом нескольких критериев
- 12. Управленческое решение- это...**
- Решение, принимаемое там, где возникла проблемная ситуация
 - Концентрированное выражение процесса управления на его заключительной стадии
 - Форма управленческого воздействия на управляемый объект
 - Четкие и обоснованные формулировки задач
- 13. Фаза подготовки управленческого решения включает последовательную реализацию следующих работ:**
- выявление необходимости принятия решений
 - постановка проблемы
 - информационное обеспечение решения
 - обоснование альтернатив управленческого решения
- 14. Коммерческий директор привлекает к разработке плана маркетинга службу маркетинга организации. Таким образом реализуется _____ метод принятия управленческого решения.**
- Партисипативный
 - Коллегиальный
 - Индивидуальный
 - Коллективный
- 15. Экономическая эффективность менеджмента организации в общем виде рассчитывается как отношение экономического эффекта по результатам управления к ...**
- затратам на управленческий труд
 - затратам на производство продукции
 - выручке от реализации продукции
 - стоимости имущества

Тесты к разделу 2 «Мотивация труда и занятость населения»

Выберите правильные ответы

1. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- сезонная
- структурная
- фрикционная
- циклическая

2. По российским стандартам относятся к числу занятых:

- a. проходящие военную службу
- b. временно отсутствующие на работе
- c. писатели
- d. все ответы верны

3. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- a. спрос на рабочую силу
- b. предложение рабочей силы
- c. потребность в рабочих местах
- d. вакансия

1. Какие показатели используются для исчисления интегрального показателя – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), характеризующего уровень жизни населения:

- a. ВВП на душу населения;
- b. Ожидаемая продолжительность жизни;
- c. Уровень образования населения;
- d. Все ответы верны

2. Основные составляющие структуры денежных доходов населения:

- a. оплата труда;
- b. социальные трансферты;
- c. доходы от собственности;
- d. все ответы верны

3. Основные составляющие структуры использования денежных доходов населения:

- a. покупка товаров и оплата услуг;
- b. оплата обязательных взносов;
- c. накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах;
- d. все ответы верны

4. Главной функцией разработки баланса денежных доходов и расходов населения является:

- a. Прогноз покупательского спроса населения на товары и услуги для обоснования розничного товарооборота;
- b. Прогнозирование реальных доходов;
- c. Планирование денежного обращения;
- d. Прогнозирование структуры спроса населения на товары

5. Под государственными минимальными социальными стандартами (ГМСС) понимается:

- a. Установленный законодательством РФ минимально необходимый уровень обеспечения социальных гарантий, выраженный в социальных нормах;
- b. Обеспечение удовлетворения важнейших потребностей человека в основных материальных благах и социальных услугах;
- c. Концентрация ресурсов для реализации приоритетных направлений государственной политики

6. Основными направлениями и механизмами регулирования уровня жизни являются:

- a. государственные минимальные социальные стандарты;
- b. механизмы регулирования оплаты труда;
- c. основные источники ресурсов социально развития
- d. все ответы верны

7. К факторам качественного экономического роста экономики относятся:

- a. Рост мировых цен на нефть и другие сырьевые ресурсы;
- b. Снижение издержек производства;
- c. Увеличение производительности труда;

- d. Рост прибыльности реального сектора экономики
- 8. Структура управления фирмой – это;**
- a. Совокупность элементов и звеньев системы управления
 - b. Форма разделения и кооперации труда в управлении
 - c. Совокупность элементов и звеньев системы управления и установленных между ними связей
 - d. Форма разделения и кооперации труда в управлении, закрепляющая его деление на функции управления
- 9. Укажите наиболее точное определение понятия "научная организация управленческого труда"?**
- a. Это организация рабочих мест и обеспечение нормальных условий труда
 - b. Это процесс, имеющий инженерно-технические, экономические, социальные и психофизические аспекты
 - c. Это процесс систематического совершенствования существующей его организации на основе широкого использования науки и передового опыта
 - d. Техника личной работы менеджеров
- 10. Какой элемент не входит в систему управления персоналом?**
- a. Разработка кадровой политики
 - b. Формирование системы оплаты труда
 - c. Аттестация персонала
 - d. Составление сетевых графиков проведения работ
- 14. Располагаемые денежные доходы – это:**
- a. общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
 - b. номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
 - c. номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
 - d. скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- 15. На изменение уровня реальных доходов населения наибольшее влияние оказывают:**
- a. норма прибыли;
 - b. уровень цен на товары и услуги;
 - c. ставка налогообложения;
 - d. продолжительность рабочей недели

КОМПЛЕКТ ПРИМЕРНЫХ ЗАДАНИЙ
по дисциплине «Экономика и управление персоналом»
для промежуточной аттестации (экзамен)

Экзамен проводится в виде итогового теста и решения практического задания. Для выполнения отводится 90 минут.

Примерные задания итогового теста

- 1. Стиль управления -это ...**
- a. Трудовой, производственный и организационный аспекты, а также авторитет слова, обещаний, рекомендации и т.д.
 - b. Структура речи, умение выделить главное в обсуждаемой проблеме
 - c. Признак деловой, организационной и социально-психологической сплоченности и дееспособности

- d. Совокупность методов, приемов и способов осуществления управленческой деятельности, форм взаимоотношений и личного поведения
- 2. Экономические методы управления....:**
- a. Основаны на правах и ответственности персонала на всех уровнях хозяйствования и управления
 - b. Опираются на систему экономических интересов личности, коллектива и общества
 - c. Предполагают использование руководителем власти, ответственности подчиненных
 - d. Построены на формировании и развитии общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых нравственных ценностей
- 3. Процесс управления – это....:**
- a. Последовательность непрерывных взаимосвязанных действий, направленных на достижение поставленных целей
 - b. Основные этапы разработки и принятия управленческих решений
 - c. Реализация основных функций в пределах занимаемой должности
 - d. Последовательная реализация функций управления
- 4. Количество уровней декомпозиции при построении «дерева целей» зависит от:**
- a. Сложностей реализации главной цели (миссии) организации;
 - b. Количества ступеней в структуре управления;
 - c. Количества ключевых целей организации;
 - d. Уровня специализации и концентрации
- 5. Какая прибыль необходима, чтобы остаться в бизнесе?:**
- a. Бухгалтерская;
 - b. Экономическая;
 - c. Нормальная
 - d. Оптимальная
- 6. Основные принципы выделения государственных инвестиций через бюджет развития таковы:**
- a. Высокая эффективность реализуемых проектов;
 - b. Долевой характер их финансирования;
 - c. Конкурсная основа выделения средств под определенные проекты;
 - d. Все ответы верны
- 7. В каком методе оценки инвестиций расчет стоимости денег производится с учетом доходов будущего периода?:**
- a. Статическом;
 - b. Дисконтирования;
 - c. Чистой приведенной стоимости
 - d. Динамическом
- 8. Укажите наиболее точное определение понятия "научная организация управленческого труда"?**
- a. Это организация рабочих мест и обеспечение нормальных условий труда
 - b. Это процесс, имеющий инженерно-технические, экономические, социальные и психофизические аспекты
 - c. Это процесс систематического совершенствования существующей его организации на основе широкого использования науки и передового опыта

- d. Техника личной работы менеджеров

9. Какой элемент не входит в систему управления персоналом?

- a. Разработка кадровой политики
- b. Формирование системы оплаты труда
- c. Аттестация персонала
- d. Составление сетевых графиков проведения работ

10. Чем определяется неформальная структура трудового коллектива?

- a. Должностным положением его членов
- b. Наличием разнообразных межличностных отношений
- c. Образованим малых групп
- d. Сочетанием применяемых методов управления

11. Совокупность установившихся традиций, символов, ценностей, верований, определяющих характер взаимоотношений и поведения людей в организации, называется в Управленческой экономике

- a) Организационной структурой
- b) Организационной культурой
- c) Композицией организации
- d) Правовым статусом

12. Социально-психологические методы включают ...

- a) Формирование оптимальной структуры финансовых ресурсов
- b) Формирование организационной культуры
- c) Формирование организационной структуры управления
- d) Разработку системы оплаты труда

13. Факт достижения нравственных целей организации и персонала с меньшими финансовыми затратами свидетельствует о ____ эффективности управленческого решения

- a) Социальной
- b) Политической
- c) Этической
- d) Экономической

14. Изучение условий труда и их корректировка относится к функциям такого подразделения кадровой службы крупной организации, как сектор ...

- a) Стратегического управления персоналом
- b) Охраны труда и техники безопасности
- c) Найма рабочей силы
- d) Трудовых отношений

15. Разработка ценовой политики в производственном подразделении организации относится к _____ методам управления

- a) Административным
- b) Экономическим
- c) Социально-психологическим
- d) Социально-экономическим

16. Процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь проекта, вызванных его реализацией

- a) бизнес процесс
- b) тайм менеджмент
- c) риск менеджмент
- d) инновационный менеджмент

17. К методам оценки персонала НЕ относятся

- a) анкетирование и рейтинг
- b) выборочное наблюдение и оценка по ситуации
- c) перекрестный опрос и ранжирование
- d) аттестация

18. Кадровая политика это:

- a) принципы, цели и стратегии в области работы с персоналом, на которые ориентированы все мероприятия по работе с кадрами
- b) создание рабочих мест, подготовка условий работы, организация труда и рабочего времени на предприятии с целью повышения его эффективности
- c) процесс выработки управленческих решений по персоналу
- d) поиск, набор и отбор персонала

19. Процедура, проводимая с целью выявления степени соответствия определенным требованиям личностных качеств сотрудника - это:

- a) аттестация персонала
- b) деловая оценка персонала
- c) ротация персонала
- d) лизинг персонала

20. Под аттестацией персонала понимается:

- a) процедура оценки рабочего места сотрудника и установление степени соответствия его нормативным требованиям
- b) процедура определения квалификации, уровня знаний, качества и результатов труда сотрудника и установление степени соответствия его занимаемой должности
- c) процедура использования методов прямого и косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы структурных подразделений
- d) система мероприятий по комплектованию штатов организации

20. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- a) на разработку новых видов продукции;
- b) на определение стратегического курса развития предприятия;
- c) на создание дополнительных рабочих мест;
- d) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- e) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

21. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- a) вкладывание средств в производство;
- b) вкладывание средств в новые технологии;
- c) расходы на повышение квалификации персонала;
- d) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

е) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

22. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- с) нематериальные активы предприятия.
- д) материальные активы предприятия;
- е) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

23. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- с) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- д) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- е) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

24. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- с) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- д) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- е) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

25. Коллегиальность в управлении персоналом - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- с) существует децентрализация управления организацией;
- д) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- е) существует централизация управления организацией.

26. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- с) совокупность устраивающихся на работу;
- д) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- е) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

27. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда:

- a) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- b) распределение всех работников на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- c) наличие у работника потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- d) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- e) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

28. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- a) инфраструктура финансового рынка;
- b) аграрные биржи;
- c) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- d) фонды содействия предпринимательству;
- e) собственники интеллектуального труда.

29. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:

- a) биржи труда;
- b) аграрные биржи;
- c) фонды и центры занятости;
- d) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
- e) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);

30. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно руководить экономическими службами:

- a) семантические;
- b) коммуникативные;
- c) невербальные;
- d) вербальные;
- e) профессиональные.

ПРИМЕРНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ

1. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала

2. Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести

3. Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%. Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел

4. Разработка стратегии кадрового агентства. Представительство зарубежной компании – агентство, оказывающее услуги по подбору персонала, работает на российском рынке два года. 90% клиентов компании – иностранные фирмы. Популярности среди российских организаций она не имеет. Доля на рынке составляет 1%. Оно ставит своей целью увеличение доли на рынке путем расширения клиентуры главным образом за счет российских фирм. Предложите возможные варианты реализации этой идеи.

5. На предприятии 45 чел. направили на обучение. В том числе 25 чел. по программе 20 часов, стоимость часа – 850 руб. и 20 чел. по программе 40 часов, стоимость часа – 600 руб. Определить величину затрат на обучение работников в целом и отдельно по каждой группе.

6. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

7. Начальник экономического отдела Администрации района В.С. Арбузов уволился по собственному желанию. Руководство решило внести некоторые изменения в функционирование данного отдела. К найму нового начальника подошли очень серьезно притом, что стиль управления предыдущего начальника отдела их не удовлетворял. По их мнению, он был слишком либеральным человеком. В структуре отдела имеется должность заместителя начальника, её занимает опытный сотрудник О.Н. Иванова, которая пользуется авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных для государственного управления подходов, поэтому на должность начальника решили её не назначать. И вот, из внешних источников найма в отдел назначается новый начальник А.Р. Зайцев, имеющий опыт работы на аналогичной должности.

Описание отдела: в отделе работают 12 человек, преимущественно женского пола. Работники не отличаются трудовой дисциплиной, много разговаривают по телефону, часто ходят по кабинетам организации, хотя это не связано с производственной необходимостью. Должностные инструкции никто не помнил, да точно никто и не знал их содержания.

Задание: опишите действия нового начальника А.Р. Зайцева и разработайте план мероприятий по выводу подразделения из создавшегося положения в зависимости от стиля руководства (авторитарный или демократический). Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации.

8. Ситуация «Совершенствование системы оценки персонала». Описание ситуации. Администрация Хиславического района провела исследование на предмет удовлетворенности сотрудников системой аттестации. Аттестация персонала проводится каждый год по классической схеме: сбор информации об аттестуемых, тестирование и аттестационное собеседование. Результаты исследования представлены в таблице 1.
Таблица 1 – Результаты проведенной оценки системы аттестации, %

Критерий	Значение
Не удовлетворены системой аттестации	78
Не считают существующую систему аттестации объективной	69
Считают аттестацию формальной и устаревшей	82
Считают систему аттестации бесперспективной	73

Вопросы для обсуждения:

1 О чем говорят результаты опроса?

2 В чем причины сложившейся ситуации?

3 Какие меры по совершенствованию системы оценки Вы бы предложили отделу управления персоналом?

9. Описание ситуации: Молодой специалист, принятый в государственное учреждение, через месяц работы демотивирован и хочет уйти. Его наставник формально подписал документы, но не проводил инструктаж. Руководитель постоянно занят. Задание: Разработайте для кадровой службы чек-лист реальных действий наставника на первый месяц (не менее 8 пунктов), который позволит избежать подобной ситуации в будущем.

10. Описание ситуации: На вакансию руководителя департамента, работающего с жалобами граждан, претендуют три сотрудника кадрового резерва: 1) Эксперт-аналитик без опыта управления, 2) Жесткий руководитель с низкими показателями обратной связи от коллектива, 3) Коммуникабельный лидер без глубоких знаний в предметной области. Задание: Составьте профиль из 5 ключевых компетенций для этой должности и предложите по одному методу оценки для проверки каждой из них у кандидатов.

11. Описание ситуации: В государственном ведомстве действует уравнительное премирование. Необходимо перейти к системе оплаты по результатам. Коллектив встревожен, руководители подразделений сопротивляются. Задание: Составьте план из 4-х шагов по внедрению КРІ, направленный на снижение сопротивления. Для примера, предложите 2 разных КРІ для ведущего специалиста, один из которых должен оценивать не только количество, но и качество работы.

12. Описание ситуации: При внедрении электронного документооборота возник конфликт: IT-отдел обвиняет пользователей в саботаже, а сотрудники отделов — IT в нерабочей системе и непонятных инструкциях. Проект под угрозой срыва. Задание: От лица руководителя проектного офиса предложите 3 конкретных мероприятия в течение ближайшего месяца для снятия острого конфликта и вывода проекта в рабочее русло. Одно из мероприятий должно быть направлено на «старую гвардию».