МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ 4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ 6
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА 8
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 8
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ 15
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ 16

Приложение:

Контрольно-оценочные средства

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Второй уровень (углубленный) (ОПК-7) –2	Экономика управления персоналом	Знать: методики оценки эффективности деятельности персонала и организации в соответствии со стратегией развития З2 (ОПК-7) Уметь: координировать и кооперировать работу персонала и подразделений, нацеленных на достижение результатаУ2 (ОПК-7) Владеть**:** навыками контроля и самоконтроля при планировании и организации совместной деятельности в рамках организации В2 (ОПК-7)

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

– формулирует основные определения, связанные с системой бухгалтерской отчётности, управления персоналом;

– выбирает методику решения поставленной проблемы в рамках социально-трудовой сферы;

– выполняет решения экономических, социальных, управленческих задач с требуемой надежностью и точностью;

– определяет факторы, влияющие на решение, и разделяет их на значимые и малозначимые;

– осуществляет отсев малозначимых влияющих факторов;

– проводит статистическую обработку данных (так же с использование информационных технологий);

– проверяет соответствие выдвинутых гипотез результатам решения социально-трудовых проблемы;

– анализирует и сопоставляет происходящие вокруг события с точки зрения бухгалтерского и экономического анализа.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов и тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5
Тема 1.1. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка	Текущий контроль	Понятие и сущность «человеческого потенциала», «трудового потенциала», «человеческого капитала», «рабочей силы», «трудовых ресурсов». Структура трудовых ресурсов. Индекс развития человеческого потенциала.	Решение практических задач; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 1.2. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.	Текущий контроль	Анализ численности и структуры персонала. Анализ рабочего времени и нормирования труда. Анализ движения кадров. Анализ производительности труда. Анализ фонда заработной платы.	Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 1.3. Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности, экономическая эффективность	Текущий контроль	Экономическая эффективность труда. Социальная эффективность труда. Оценка по конечным результатам. Управление производительностью труда. Качество трудовой жизни. Балльная оценка эффективности труда. Оценка трудового вклада (участия).	Решение практических задач; Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 1.4. Экономическая эффективность использования	Текущий контроль	Понятие и сущность «интеллектуально-креативных ресурсов». Анализ ИКР по трем	Выполнение расчетно-аналитических заданий;	Устная/ письменная

интеллектуально-креативных ресурсов предприятия		группам ценностей и на трех уровнях.	Участие в тематической дискуссии	
Тема 2.1. Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом	Текущий контроль	Классификация затрат на персонал. Оценка эффективности затрат на персонал.	Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 2.2. Система бюджетирования расходов на персонал	Текущий контроль	Бюджетирование. Бюджет расходов на персонал. Виды бюджетов предприятия.	Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 2.3. Экономическая эффективность системы мотивации персонала	Текущий контроль	Понятие и сущность «мотивации» и «стимулирования труда». Оценка эффективности мотивации и стимулирования труда.	Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 2.4. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала	Текущий контроль	Понятие и сущность отбора и найма персонала. Деловая оценка персонала. Оценка эффективности системы найма персонала.	Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 3.1. Методология кадрового аудита	Текущий контроль	Сущность «кадрового аудита». Виды кадрового аудита персонала. Этапы аудита труда. Аудиторское заключение.	Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 3.2. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита	Текущий контроль	Аудит рабочих мест. Аудит вознаграждений. Аудит условий и безопасности труда. Аудит найма и увольнений. Оценка эффективности процессов аудита.	Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Тема 3.3. Функционирование системы контроллинга на предприятии. Контроллинг системы оценки персонала	Текущий контроль	Понятие и сущность «контроллинга». Виды контроллинга УЧР. Управленческий учет. Структура контроллинга пероснала.	Выполнение расчетно-аналитических заданий; Участие в тематической дискуссии	Устная / письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и	Вопросы	

		практических навыков		
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Социальная эффективность труда. Вопрос 2. Уметь: Проанализировать структуру бюджета на персонал Вопрос 3. Владеть: Рассчитать затраты организации при замене персонала	Вопросы к ГИА	-

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая», «высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»; «достаточно высокая», «выше средней»,* соответствующая академической оценке *«хорошо»*; «*средняя», «ниже средней», «низкая»,* соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»; «очень низкая»,* соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно».*

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	**Базовый уровень освоения компетенции**	**Повышенный уровень освоения компетенции**	**Продвинутый уровень освоения компетенции**
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное

				отдельными замечаниями	решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	**2 (балл 54)**	**3 (балл 55-69)**	**4 (балл 70-84)**	**5 (балл 85-100)**
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена.. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций – обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций – превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций – максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;

- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся.

Формой итогового контроля по дисциплине является зачет, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	незачет
≥55	зачет

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Решение практических задач	Темы Человеческий и трудовой потенциал Анализ численности и структуры персонала. Анализ рабочего времени и нормирования труда. Анализ движения кадров. Анализ производительности труда. Анализ фонда заработной платы. Оценка по конечным результатам. Балльная оценка эффективности труда.

Выполнение расчетно-аналитических заданий	Названия расчетно-аналитических заданий: Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия Управление производительностью труда и Оценка трудового вклада. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия Оценка эффективности затрат на персонал Экономическая эффективность системы мотивации персонала Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала Виды кадрового аудита Аудиторское заключение Система бюджетирования расходов на персонал Контроллинг системы оценки персонала
Участие в тематической дискуссия и АКС	Темы Человеческий и трудовой потенциал Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия Эффективность как элемент управления персоналом Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия Классификация затрат на персонал Бюджетирование. Виды бюджетов предприятия. Экономическая эффективность системы мотивации персонала Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала Методология кадрового аудита Аудит и контроллинг труда Экономическая эффективность процессов аудита

5.2. Контрольные точки БРС

Формой рубежного контроля успеваемости является написание аналитической работы, контрольной работы и защита реферата с презентацией.

Первая контрольная точка: аналитическая работа. Цель самостоятельной работы по подготовке к аналитической работе состоит в закреплении теоретических и практических навыков по пройденным темам лекционных и семинарских занятий и в формировании компетенций в разрезе тем 1.1 – 1.4.

Аналитическая работа направлена на выявление теоретических и практических знаний студентов, формирующих профессиональную компетентность в кластерах «знать» (понятийный аппарат курса «Экономики управления персоналом»); «уметь» (применять знания, ориентироваться в процессах управления персоналом, оценить динамику и проанализировать социально-трудовые показатели на макро и микро-уровнях). А также, направлена на выявление практических расчетно-аналитических навыков студентов; выполняется в аудитории, по вариантам, оценивается в баллах.

Исходной информацией для данного вида СРО является рекомендованная основная и дополнительная литература, а также самостоятельно подобранные студентами источники информации по тематике дисциплины. Самостоятельная работа по изучению литературы способствует также подготовке к аналитической работе.

Аналитическая работа как первая контрольная точка позволяет оценить теоретические и практические знания студентов, полученные в часы аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) работы; проводится по вариантам; включает блок задач (3 задачи), два открытых вопроса по пройденному теоретическому материалу и тестовые задания (всего 3 тестовых вопроса). Одна задача оценивается от 0 до 6 баллов, остальные – от 0 до 4 баллов, открытый вопрос оценивается от 0 до 7 баллов, тестовое задание от 0 до 3 баллов. Общая оценка за аналитическую работу определяется как среднеарифметическая величина (с округлением до целого числа). Аналитическая работа оценивается от 15 до 30 баллов.

Аналитическая работа требует переписки, если студент не получает 15 баллов.
Структура задания аналитической работы № 1:
Аналитическая работа по дисциплине «ЭУП».
Вариант 1
I. Блок задач:
Задача 1 (максимум – 6 баллов)
В каждом из следующих случаев укажите, являются ли статьи капитальными © или текущими (RE) затратами:

		C	RE
(a)	Выплата заработной платы: $1,000		
(b)	Покупка помещений: $10,000		
(c)	Расширение помещений: $5,000		
(d)	Годовая плата за аренду оборудования: $4,000		
(e)	Заработная плата своим рабочим за участие в строительстве дополнительных помещений: $990		
(f)	Материалы компании, использованные для расширения: $1,000		
(g)	Расходы на освещение и отопление дополнительных помещений в течение года: $150		
(h)	Начисление износа оборудования: $1,000		
(i)	Поступления от долгосрочной аренды новых помещений: $4,500		
(j)	Годовые коммунальные сборы, не покрываемые арендой: $1,250		

Каким образом, по-вашему мнению, связаны капитальные и текущие затраты с приведенными?

Задача 2 (максимум – 4 балла)

Если в первую смену было отработано за месяц на предприятии 17600 чел.-дн., во вторую смену – 5200, в третью смену – 3200 чел.-дн., то чему будут равны коэффициент сменности и коэффициент использования сменного режима? Сделайте выводы.

Задача 3 (максимум – 4 балла)

Предприятие за год произвело изделий Z – 8 тыс. единиц, изделий Y – 11 тыс. единиц. Полная трудоемкость изделия Z - 10 нормо-час., изделий Y – 7 нормо-час. Среднесписочная численность работников предприятия за год была равна 600 чел. Рассчитать производительность труда и определить метод измерения производительности труда.

II. Открытые вопросы:

1. Раскройте сущность понятия «человеческий капитал». Отметьте основные компоненты человеческого капитала организации. **(максимум – 3 балла)**
2. Охарактеризуйте понятие «бюджетирование». Что собой представляет процесс составления бюджета? **(максимум – 4 балла)**

III. Тестовые задания (1 тестовый вопрос – 3 балл):

1. Согласно концепции “human being management” (управление человеком) стратегия и структура организации строится исходя из:

a) Знаний и навыков работника
b) Желаний и способностей человека
c) Квалификации и должности работника
d) Трудоспособности человека

2. Численность персонала, которая потребовалась бы для выполнения планового объема работ при условии сохранения базового уровня производительности труда:
   a) Расчетная численность персонала
   b) Явочная численность персонала
   c) Минимальная численность персонала
   d) Фактическая численность персонала

3. Отклонение фактического фонда заработной платы от плановых значений может быть обусловлено двумя факторами:
   a) Изменением среднесписочной численности персонала
   b) Изменением производительности труда
   c) Изменением условно-постоянных расходов
   d) Изменением средней заработной платы

Вторая контрольная точка: контрольная работа. Цель самостоятельной работы по подготовке к контрольной работе состоит в закреплении теоретических знаний по пройденным темам лекционных и семинарских занятий и в формировании компетенций в разрезе тем 2.1 – 2.4.

Контрольная работа направлена на выявление теоретических знаний студентов, формирующих профессиональную компетентность в кластерах «знать» (понятийный аппарат курса «Экономики управления персоналом»); «уметь» (применять знания, ориентироваться в процессах управления персоналом, оценить динамику и проанализировать социально-трудовые показатели на микро-уровне). А также направлена на выявление практических расчетно-аналитических навыков студентов; выполняется в аудитории, по вариантам, оценивается в баллах.

Исходной информацией для данного вида СРО является рекомендованная основная и дополнительная литература, а также самостоятельно подобранные студентами источники информации по тематике дисциплины. Самостоятельная работа по изучению литературы способствует также подготовке к контрольной работе.

Контрольная работа как вторая контрольная точка позволяет оценить теоретические и практические знания студентов, полученные в часы аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) работы; проводится по вариантам; включает блок задач (1 задача), два открытых вопроса по пройденному теоретическому материалу и тестовые задания (всего 10 тестовых вопросов). Задача оценивается от 0 до 4 баллов, открытый вопрос оценивается от 0 до 6 баллов, тестовое задание от 0 до 2 баллов. Общая оценка за контрольную работу определяется как среднеарифметическая величина (с округлением до целого числа). Контрольная работа оценивается от 15 до 30 баллов.

Контрольная работа требует переписки, если студент не получает 15 баллов.

Структура задания контрольной работы № 2:

Контрольная работа по курсу: «Экономика управления персоналом»

Вариант 1

I. Открытые вопросы:

1. Раскройте сущность понятия «интеллектуально-креативные ресурсы».

2. Охарактеризуйте понятие «бюджетирование». Что собой представляет процесс составления бюджета?

II. Тестовые задания:

1. Совокупные возможности организации для преобразования своей деятельности через интеллектуальные способности своих сотрудников это:
   a) Творческий потенциал
   b) Интеллектуальный потенциал
   c) Интеллектуально-креативные ресурсы
   d) Интеллектуальный капитал

2. Целью оценки интеллектуально-креативных ресурсов является:
   a) Улучшение экономических показателей деятельности
   b) Рационализация использования человеческих ресурсов
   c) Совершенствование интеллектуально-креативных ресурсов
   d) Оптимизация процессов управления персоналом

3. Задачами оценки группы «знания» на уровне работника являются:
   a) Оценка текущего уровня знаний подразделений
   b) Выбор направления развития знаний и компетентности сотрудников
   c) Составление программы по развитию знаний
   d) Составление «карты развития» человеческих ресурсов

4. Какой показатель рассчитывается как отношение величины инвестиций в человеческий капитал и общего объема продаж компании:
   a) Чистая текущая стоимость инвестиций
   b) Срок окупаемости проекта
   c) Индекс инвестиций в человеческий капитал
   d) Уровень инвестиций в человеческий капитал

5. Какой подход определяет понятие «бюджет» как форму образования и расходования фонда денежных средств:
   a) Отечественная экономическая теория
   b) Отечественная практика
   c) Зарубежная практика
   d) Российское законодательство

6. С помощью какого метода в процессе составления бюджета на предстоящий период закладываются данные о полученных ранее уровнях дохода и затрат и затем данные преобразуются с учетом уровня цен и изменений объема производства:
   a) Метод прироста
   b) Метод нулевого базиса
   c) Метод «сверху вниз»
   d) Метод «снизу вверх»
   e) Метод встречного потока

7. Нормативный документ организации, представляющий в систематизированной форме на заданном интервале времени ее совокупные затраты, предназначенные для адаптации и функционирования персонала, позволяющие реализовать стратегию развития организации – это…:

a) Бюджет затрат на содержание служб управления персоналом
b) Бюджет затрат на формирование персонала
c) Бюджет затрат на использование персонала
d) Бюджет затрат на развитие персонала

8. Какие расходы не зависят от объема выпускаемой продукции:
   a) Смешанные
   b) Переменные
   c) Постоянные
   d) Затраты, относимые на себестоимость

9. От уровня и степени развитости интеллектуально-креативных ресурсов, используемых организацией, зависят:
   a) Способности работников
   b) Интеллектуальный потенциал организации
   c) Экономические показатели всех других видов ресурсов
   d) Экономические показатели деятельности организации

10. Какой вид бюджета используется для управления, оценки и контроля за финансовым состоянием предприятия:
    a) Основной
    b) Операционный
    c) Вспомогательный
    d) Специальный

Задача 1.

Рассчитать затраты организации при замене персонала, если известно, что расходы на увольнение работника составляют 28 600 руб., затраты на подбор нового работника – 8 900 руб., расходы на адаптацию нового работника – 2 800 руб., численность уволенных и принятых работников за месяц – 15 чел.

Защита реферата с презентацией. Цель самостоятельной работы по написанию реферата по выбранной теме и подготовка его презентации состоит в кратком изложении в письменном виде содержания научного труда или трудов, обзор литературы по теме, а затем или в публичной защите своих трудов и представлении презентации. Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, в которой раскрывается суть исследуемой проблемы. Изложение материала носит проблемно-тематический характер, показываются различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблему.

Требования к оформлению реферата отражены в Положении о структуре и оформлению письменных работы.

Самостоятельная работа над рефератом включает следующие этапы: 1) выбор темы реферата; 2) первичный анализ источников информации; 3) формирование цели и задач исследования, определение структуры реферата (глав и параграфов); 4) выбор источников информации; 5) написание основной части реферата (с изложением научных подходов к исследуемой теме); 6) подготовка заключения с собственными выводами по теме; 7) подготовка доклада с презентацией (краткого, структурированного, отражающего: актуальность темы, цели, задачи, объект, предмет, методы исследования, основные результаты и самостоятельные выводы, список использованной литературы).

Критерии оценки реферата включают: 1) раскрытие темы; 2) качество изложения; 3) обзор широкого спектра литературных источников (монографий, статей, данные международных и национальных организаций (правительственных,

межправительственных, общественных и проч.); 4) оформление работы с соблюдением требований к оформлению реферата.

Инструментом визуализации и сопровождения результатов самостоятельного исследования является мультимедийная презентация, поэтапный процесс создания которой описан в программе MS PowerPoint. Мультимедийная презентация состоит из трех элементов: 1) проецируемых слайдов; 2) текста (с аргументами, фактами, примерами); 3) раздаточного материала для слушателей.

Критерии оценки презентации:

- четкое представление целей и гипотезы исследования и презентации;
- наличие плана и логической последовательности презентации (в виде слайдов)
- содержательность и лаконичность слайдов
- объем информации
- соответствие иллюстраций замыслу и материалу
- наличие единого стиля в слайдах
- обоснованный выбор фона, цвета, анимации, шрифта
- реакция докладчика на вопросы
- регламент презентации

В целом реферат как контрольная точка оценивается от 15 до 20 баллов. Дифференциация баллов зависит от степени реализации студентом требований к содержанию и оформлению реферата; требований к презентации.

Исходной информацией для данного вида СРО является рекомендованная основная и дополнительная литература, а также самостоятельно подобранные студентами источники информации по тематике дисциплины. Самостоятельная работа по изучению литературы способствует также выбору темы реферата и его подготовке.

Тематика рефератов по дисциплине

1. Планирование потребности в персонале;
2. Эффективность системы формирования персонала организации;
3. Эффективность системы использования персонала организации;
4. Эффективность системы развития персонала организации;
5. Зарубежный опыт подготовки рабочих кадров;
6. Отраслевая специфика применения аутсорсинга (на примере отрасли);
7. Развитие аутстаффинга в России - история и перспективы;
8. Использование коучинга при управлении человеческими ресурсами;
9. Профессиональное обучение техникам креативного решения проблем;
10. Креативная деятельность бизнес-лидеров (на примере…);
11. Деловая оценка персонала. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала;
12. Методология кадрового аудита: сущность, задачи, виды. Этапы аудита персонала;
13. Методика аудита труда;
14. Методика аудита персонала;
15. Аудиторское заключение;
16. Аудит труда работников организации: аудит рабочих мест и найма работников;
17. Аудит труда работников организации: аудит увольнений;
18. Аудит труда работников организации: аудит вознаграждений;
19. Аудит труда работников организации: аудит условий и безопасности труда;
20. Экономическая эффективность процессов аудита;
21. Функционирование системы контроллинга на предприятии;
22. Контроллинг системы оценки персонала.
23. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенций, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине.

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине.

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине, усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных

работ;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
С нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	*Аудиально-кинестетические,* предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: *визуально-кинестетические,* предполагающие передачу и восприятие учебной
	Слабовидящие. Способ	

	восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	*визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: *аудио-визуальные*, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– *визуально-кинестетические*; – *аудио-визуальные*; – *аудиально-кинестетические*; – *аудио-визуально-кинестетические.*

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям	**Образовательные ресурсы**				
	Электронные				**Печатные**
	мультимедиа	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	

С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**
С нарушениями зрения	– *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО* (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.