

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.02.02 Оценка трудовых ресурсов

Учебный план: 2025-2026 38.04.01 ИЭСТ ЭАИиИДФ ЗАО №2-3-112.plx

Кафедра: **55** Экономики и финансов

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки: Экономический анализ инновационной и инвестиционной
(специализация) деятельности фирмы

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
1	УП	4	32		1	
	РПД	4	32		1	
2	УП	4	64	4	2	Зачет
	РПД	4	64	4	2	
Итого	УП	4	96	4	3	
	РПД	4	96	4	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939

Составитель (и):

доктор технических наук, Профессор

Шиков Павел Алексеевич

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономики и финансов

Климова Наталья
Сергеевна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Климова Наталья
Сергеевна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Углубить компетенции обучающегося в области системных знаний о трудовых процессах, протекающих внутри организаций; методах стимулирования труда персонала, уточнить основные направления эффективного

использования этих знаний при выполнении типовых задач тактического планирования производства.

1.2 Задачи дисциплины:

1. Дать студентам необходимые теоретические знания в области управления персоналом;

2. Выявить место и значимость трудовых ресурсов в системе управления организацией;

3. Выявление резервов роста производительности труда и увеличения объемов производства и выпуска продукции;

4. Привить навыки самостоятельного творческого использования теоретических знаний в дальнейшей практической деятельности.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Планирование карьеры и основы лидерства

Теория, методы и организация принятия управленческих решений

Экономика персонала

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-7: Способен управлять эффективностью инвестиционного проекта в области инновационной и инвестиционной деятельности

Знать: основные методологические принципы оценки влияния комплекса применяемых мотивационных стратегий сферы трудовых отношений на формирование эффективного инвестиционного проекта

Уметь: применять методы экономического анализа в определении основных направлений формирования инвестиционного проекта на основе достигнутого уровня результативности используемой системы мотивирующих факторов в работе с трудовым ресурсом

Владеть: навыками расчета и интерпретации оценочных показателей, характеризующих эффективность используемой системы мотивирующих воздействий и ее влияние при реализации инвестиционного проекта

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Место оценки персонала в системе управления персоналом.					
Тема 1. Теоретические подходы к оценке трудовых ресурсов в организации. Международный опыт построения оценки трудовых ресурсов в организации. Оценка трудовых ресурсов в зависимости от стадии развития организации. Цели и задачи системы оценки трудовых ресурсов. Планирование и организация оценки трудовых ресурсов в организации. Подготовительный этап оценки трудовых ресурсов. Работа экспертной группы. Выбор оценочной процедуры в зависимости от целей: оценка должности, оценка эффективности деятельности, оценка потенциала, оценка компетенции, оценка эффективности обучения.		2		20	
Тема 2. Методы оценки трудовых ресурсов. Современные методы оценки трудовых ресурсов. Традиционные методы оценки трудовых ресурсов. Методы оценки управленческого персонала. Количественные и качественные методы оценки трудовых ресурсов. Оценочное интервью. Метод кейсстади. Оценка "360 градусов". Экспертная оценка. Профессиональное и психологическое тестирование. Оценка по результатам деятельности (Management by objectives). Комплексные формы и процедуры оценки (Performance appraisal and management). Построение диагностической системы оценки персонала.	1	2		12	ИЛ
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4		32	
Консультации и промежуточная аттестация - нет		0			
Раздел 2. Аттестация как метод оценки персонала.					
Тема 3. Аттестация и ее основные особенности. Планирование и организация аттестации персонала в компании. "Классическая" аттестация. Подготовка к аттестации. Мероприятия, документы, характеристика аттестуемого. Правовые основы аттестации. Ответственность работодателя за нарушение прав работника при проведении аттестации. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. Практическое занятие: Аттестация и ее основные особенности.	2		1	12	ИЛ

Тема 4. Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала. Ассесмент-центр. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала. Основные этапы проведения ассесмента, построение процедуры оценки для конкретной должности. Разработка сценария ассесмента, подготовка ролевых игр и кейсов. Способы представления результатов ассесмента. Практическое занятие: Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала.		1	10	
Тема 5. Построение диагностической системы оценки персонала. Место диагностики персонала в системе оценки и аттестации. Основные инструменты диагностики персонала: психологические методы диагностики, требования и ограничения при их использовании в организации. Построение программ поддержки психологического климата в коллективе. Разработка и моделирование диагностической карты.			10	
Тема 6. Принятие решений по результатам оценки. Принятие решений по результатам оценки. Использование результатов оценки. Анализ и интерпретация результатов аттестации, план мероприятий. Связь оценки с вознаграждением и развитием персонала. Практическое занятие: Принятие решений по результатам оценки.		1	10	
Раздел 3. Развитие персонала как система.				
Тема 7. Планирование индивидуального развития на основе результатов оценки. Разработка плана развития персонала по результатам проведения оценки и аттестации персонала. Увольнения и перемещения по результатам аттестации.			12	
Тема 8. Структура системы развития персонала. Основные элементы развития персонала и их взаимосвязь в системе управления человеческими ресурсами. Обучение взрослых, этапы, специфика, инструменты. Формирование кадрового резерва. Формирование карьерных планов. Практическое занятие: Структура системы развития персонала.		1	10	ИЛ
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4	64	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25		
Всего контактная работа и СР по дисциплине		8,25	96	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-7	<p>Ориентируется в методах проведения оценки и аттестации персонала; называет современные технологии мотивации; перечисляет основные теоретические подходы в оценке персонала;</p> <p>Определяет потребность в персонале; анализирует кадровый потенциал организации, отдельного работника; выявляет профессиональные, деловые и личностные качества работников в целях рационального их использования.</p> <p>Применяет методы планирования численности и профессионального состава персонала для обоснования стратегического плана организации;</p> <p>Предлагает варианты совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в т.ч. в кризисных ситуациях).</p>	<p>Тестовые задания</p> <p>Практико-ориентированные задания</p> <p>Практико-ориентированные задания</p>

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено		<p>Даны правильные ответы на 11 и более вопросов комплексного задания.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
Не зачтено		<p>Даны правильные ответы менее чем на 11 вопросов комплексного задания.</p> <p>Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки).</p> <p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Курс 2	
1	не предусмотрены

5.2.2 Типовые тестовые задания

1. В качестве предмета оценки персонала выступают:
 - 1) уровень профессионализма работника;
 - 2) условия и уровень организации труда;
 - 3) деловые и личностные качества работника;
 - 4) динамика изменений в знаниях, умениях и навыках работника за определенный период времени.
2. При подходе к классификации процедур оценки персонала на основании объекта оцениваются:
 - 1) данные анкетирования;
 - 2) отдельный сотрудник;
 - 3) деятельность (сложность, эффективность, качество, отношение к ней и т.д.) ;
 - 4) результаты кадрового интервью;
 - 5) наличие и степень выраженности у работника тех или иных качеств (знаний, навыков, деловых и личностных черт):
 - 6) отчеты о выполнении специальных заданий.
3. При подходе к классификации процедур оценки персонала на основании источников оцениваются:
 - 1) данные анкетирования;
 - 2) результаты тестирования;
 - 3) деятельность (сложность, эффективность, качество, отношение к ней и т.д.) ;
 - 4) результаты кадрового интервью;
 - 5) достижение цели, количественный и качественный результат;
 - 6) документы (автобиография, резюме, характеристика).
4. К организационно-деловым компетенциям, оцениваемым при выявлении кандидатов в кадровый резерв на управленческие позиции, относятся:
 - 1) руководство группой, умение работать в проектном режиме, ориентация на результат;
 - 2) гибкость мышления, умение вести переговоры, готовность к изменениям;
 - 3) коммуникативная гибкость, динамичность мышления, мотивация достижения;
 - 4) умение обосновать собственную позицию, презентационные навыки, системность мышления.
5. Аттестация персонала - это:
 - 1) анализ затрат, связанных с наймом персонала;
 - 2) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала;
 - 3) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места;
 - 4) установление функциональной роли работника;
 - 5) ответы 1) и 2)

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Профиль деятельности: розничная сеть магазинов-дискаунтеров.

Численность персонала: 800 человек.

Срок работы на рынке: 12 лет на российском рынке непродовольственных товаров.

Общая ситуация:

Компания ХХХ одна из типовых сетей магазинов-дискаунтеров на региональном рынке. Широкое распространение магазины получили в первую очередь благодаря своей ценовой политике. Для получения прибыли магазинам необходим постоянный большой поток покупателей, который зависит не только от цены продукта и рекламных акций, но и от стремления каждого продавца внести максимальный вклад в получение магазинами плановой выручки. Однако продавцами работают молодые люди, которые не видят связи между качеством обслуживания клиентов и выручкой магазина. Из-за большой текучести розничная сеть вынуждена постоянно обновлять штат.

Средний срок работы продавца в различных магазинах сети составляет от полугода до полутора лет. За этот период не удается привить продавцам навыки качественного обслуживания и клиентоориентированности. Проведенное независимое исследование "таинственный покупатель" показало, что в сети наблюдаются случаи недопустимого отношения к покупателям (продавцы равнодушны к покупателям, а иногда и откровенно грубят им).

Определенное число покупателей выходят из магазина без покупок, просто оставив наполненные корзины в зале. Перед службой управления персоналом стоит задача - сфокусировать системы мотивации продавцов на клиентоориентированности и увязать их с финансовыми результатами магазина.

Задание: Определите способы мотивации труда сотрудников, наиболее эффективные для обозначенной ситуации.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная + Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Комплексное задание состоит из 20 вопросов, представленных в виде теста. Тест состоит из теоретического блока и практико-ориентированных заданий. Теоретический блок включает 15 вопросов. Блок практико-ориентированных заданий включает 5 вопросов.

Время на подготовку ответов на вопросы комплексного задания на зачет – 40 мин.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Позднякова, О. Б., Логвиненко, О. А.	Экономика труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/111139.html
Мизя, М. С., Телятников, Т. В.	Анализ и моделирование трудовых показателей	Омск: Омский государственный технический университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/115398.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Юшин, Г. Д., Калинина, Н. Ю.	Оплата труда персонала	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108370.html
Т.В. Шабанова, О.Н. Богатырева	Анализ трудовых показателей	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2020	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=20205024
Надеева, М. И.	История трудовых отношений	Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/109547.html
Бажутин, И. С.	Рынок труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108244.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Сайт федеральной службы государственной статистики - [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска