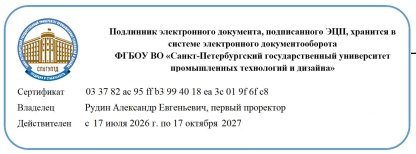
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по УР



_____А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.02.02 Оценка трудовых ресурсов

Учебный план: 2026-2027 38.04.01 ИЭСТ ЭАИиИДФ ОО №2-1-112.plx

Кафедра: 55 Экономики и финансов

Направление подготовки: (специальность) 38.04.01 Экономика

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

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
3	УП	16	16	75,75	0,25	3	Зачет
	РПД	16	16	75,75	0,25	3	
Итого	УП	16	16	75,75	0,25	3	
	РПД	16	16	75,75	0,25	3	

Санкт-Петербург
2026

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	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. Место оценки персонала в системе управления персоналом.	3					ДС
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. Практическое занятие: Подходы к оценке трудовых ресурсов в организации.		2	2	8		
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. Практическое занятие: Методы оценки трудовых ресурсов.		2	2	12	ИЛ	
Раздел 2. Аттестация как метод оценки персонала.						О
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	2	12	ИЛ	

Тема 4. Ассессмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала. Ассессмент-центр. Использование метода «ассессмент-центр» в системе подбора и оценки персонала. Основные этапы проведения ассессмента, построение процедуры оценки для конкретной должности. Разработка сценария ассессмента, подготовка ролевых игр и кейсов. Способы представления результатов ассессмента. Практическое занятие: Ассессмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала.		2	2	8		
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. Практическое занятие: Построение диагностической системы оценки персонала.		2	2	7		
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.		2	2	10		
Раздел 3. Развитие персонала как система.						Т
Тема 7. Планирование индивидуального развития на основе результатов оценки. Разработка плана развития персонала по результатов проведения оценки и аттестации персонала. Увольнения и перемещения по результатам аттестации. Практическое занятие: Планирование индивидуального развития на основе результатов оценки.		2	2	8,75		
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.		2	2	10	ИЛ	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		16	16	75,75		
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25				
Всего контактная работа и СР по дисциплине		32,25		75,75		

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

5.1.2 Система и критерии оценивания

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

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
Семестр 3	
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 рыке непродовольственных товаров.
Общая ситуация:
Компания XXX 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				
Волох, В. А., Володин, Е. В., Суворова, В. А., Шорохова, С. П.	Трудовая миграция: вопросы теории и практики	Москва: Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского	2025	https://www.iprbookshop.ru/157591.html
Козлова, Е. И., Титова, О. В.	Экономика труда: рынок труда, занятость, социально-трудовые отношения	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2024	https://www.iprbookshop.ru/140681.html
Яковенко, Е. Г., Христолюбова, Н. Е., Мостова, В. Д.	Экономика труда	Москва: ЮНИТИ-ДАНА	2023	https://www.iprbookshop.ru/141644.html
Зонова, О. В., Слесаренко, Е. В., Шевелева, О. Б.	Экономика труда	Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева	2023	https://www.iprbookshop.ru/135112.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Докашенко, Л. В., Бурдюгова, О. В.	Мотивация трудовой деятельности	Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ	2024	https://www.iprbookshop.ru/153051.html
Кондаурова, И. А.	Экономика труда и социально-трудовые отношения	Донецк: Донецкий национальный технический университет	2025	https://www.iprbookshop.ru/156913.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

Microsoft Windows

СПС КонсультантПлюс

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