

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 19.01.2026 09:35:56

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605e4e3d1050a174ba11

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Курсы повышения квалификации факультета второго высшего и дополнительного образования СГЭУ

УТВЕРЖДЕНО

Директор центра дополнительного
профессионального образования СГЭУ
д.э.н., профессор В.М.Корнев

«30» июня 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА

Наименование программы: Экономика труда

Программу разработал: Богатырева И.В., к.э.н., доцент кафедры экономики, организации и стратегии развития предприятия

Самара 2025 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – приобретение слушателями современных знаний, умений и практических навыков в области определения сущности эффективности и результативности труда, изучения методов анализа эффективности и результативности труда, расчета соответствующих показателей.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

изучается сущность эффекта и эффективности труда,
определяются традиционные и новые показатели эффективности труда,
исследуются направления повышения эффективности труда,
определяется сущность результативности труда,
даются характеристики результативности основных направлений экономики труда,
приобретаются навыки расчета и анализа показателей результативности деятельности структурных подразделений в организации.

Требования к результатам освоения дисциплины:

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- сущность эффективности и результативности труда,
- показатели эффективности и результативности труда,
- основные направления повышения эффективности и результативности труда,
- основы анализа эффективности и результативности труда

Уметь:

- оценивать эффективность политики оплаты труда в организации
- анализировать уровень и динамику производительности труда работников

Владеть:

- навыками расчета показателей эффективности и результативности труда,
- приемами анализа эффективности и результативности труда,
- приемами разработки и использования методов оценки и планирования эффективности и результативности труда.

2. Содержание дисциплины

Наименование темы	Содержание обучения	Объем часов
1. Экономический эффект и экономическая эффективность управления персоналом: основные понятия и показатели	Экономическое содержание понятия «эффект». Экономическое содержание понятия «эффективность». Методы расчета экономического эффекта деятельности организации, экономического эффекта мероприятия и экономической эффективности. Традиционные показатели эффективности управления персоналом: производительность труда (выработка), трудоемкость. Виды показателей эффективности управления персоналом, основанные на расчете затрат на персонал. Расходы на персонал, их сущность и варианты классификации	3
Практические занятия	Методы расчета производительности труда (выработки) и трудоемкости. Способы определения результатов труда. Способы определения затрат труда и расходов на персонал.	2
Самостоятельная работа	Методы и алгоритм расчета экономического эффекта мероприятия. Задачи учета, анализа и планирования элементов расходов на персонал Постоянные и переменные расходы на персонал	

	Классификация расходов на персонал по источнику покрытия Классификация расходов на персонал по функциям управления персоналом.	
2. Результативность управления персоналом: показатели результативности подбора, адаптации, обучения, развития и вознаграждения персонала	Сущность понятия «результативность». Показатели результативности труда. Показатели результативности адаптации персонала. Показатели результативности обучения персонала. Показатели результативности управления карьерой. Показатели результативности формирования, развития и использования кадрового резерва. Показатели результативности вознаграждения персонала. Требования к показателям результативности труда.	3
Практические занятия	Показатели результативности разработки и внедрения проектов совершенствования технологий подбора, адаптации, обучения, вознаграждения персонала, управления карьерой, формирования, развития и использования кадрового резерва.	3
Самостоятельная работа	Оценка результатов подбора, адаптации, обучения персонала, управления карьерой по итогам анкетирования руководителей как внутренних потребителей Самооценка организации подбора, адаптации, обучения персонала, управления карьерой с учетом требований стандартов серии ISO 9000. Результативность вознаграждения персонала.	
3. Современные инструменты управления производительностью труда на предприятии	Социально-экономические инструменты управления производительностью труда на корпоративном уровне. Новые подходы к решению проблем повышения производительности труда за счет усиления активности и заинтересованности персонала в результатах деятельности. Влияние времени на производительность в цифровой трансформации экономики	3
Практические занятия	Анализ группы факторов, влияющих на уровень и динамику производительности труда в экономике России. Анализ динамики показателей опережения заработной платы и зарплатоёмкости по Самарскому региону	2
Самостоятельная работа	История принятия решений по проблемам роста производительности труда в РФ. Нормативные документы по решению проблем роста производительности труда в РФ.	

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации - зачет

4. Оценочные материалы дисциплины

Вопросы для зачета

1. Экономическое содержание понятия «эффект»

2. Экономический эффект деятельности организации за период (месяц, квартал, год)
3. Цель и метод расчета экономического эффекта деятельности организации за период
4. Экономический эффект мероприятия
5. Цель и метод расчета экономического эффекта мероприятия
6. Условия целесообразности расчета экономического эффекта мероприятия
7. Экономическое содержание понятия «эффективность»
8. Цель и метод расчета экономической эффективности
9. Традиционные показатели эффективности управления персоналом:
 - производительность труда (выработка), трудоемкость
 - 10. Методы расчета производительности труда (выработки)
 - 11. Методы расчета трудоемкости
 - 12. Способы определения результатов труда
 - 13. Способы определения затрат труда
 - 14. Виды показателей эффективности управления персоналом, основанные на расчете затрат на персонал
 - 15. Расходы на персонал, их сущность и варианты классификации
 - 16. Задачи учета, анализа и планирования элементов расходов на персонал
 - 17. Постоянные и переменные расходы на персонал
 - 18. Классификация расходов на персонал по источнику покрытия
 - 19. Классификация расходов на персонал по функциям управления персоналом
 - 20. Варианты повышения эффективности управления персоналом
 - 21. Методы радикального снижения затрат на персонал
 - 22. Методы позволяющие значительно снизить затраты на персонал
 - 23. Методы, позволяющие снизить затраты на персонал на среднем уровне
 - 24. Методы, позволяющие снизить затраты на персонал на незначительном уровне
 - 25. Содержание понятия «результативность деятельности»

Тесты

1. Выделяют следующие принципы эффективной системы мотивации персонала
 - +соответствие целей системы оплаты труда и мотивации целям предприятия
 - +учет мотивационных факторов, ожиданий и потребностей персонала
 - доля тарифной части заработной платы должна быть на уровне МРОТ
 - система стимулирования не должна учитывать мотивационный профиль работников организации
 - +справедливость системы оплаты труда
2. Какой показатель характеризует эффективность работы с персоналом?
 - +удельные затраты на персонал
 - текучесть кадров
 - количество учебных часов на одного сотрудника
 - количество сотрудников, охваченных обучением в течение месяца
 - оценка работы HR-службы руководителями производственных направлений
3. Степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов характеризуют показатели
 - +результативности
 - эффективности
 - эффекта

4. Соотношение между достигнутым результатом и затраченными ресурсами характеризуют показатели

- результативности
- +эффективности
- эффекта

5. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников?

- стратегическая цель
- информация
- методы управления
- +система мотивации
- подбор кадров

6. Экономически эффективной может считаться система премирования, в результате применения которой

- зарботная плата работников повышается
- +полученный эффект (экономия, дополнительная прибыль) превышает сумму выплаченных премий
- стимулируется повышение трудовой активности работников и улучшаются результаты их работы
- выполняются установленные показатели и условия премирования

7. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является

- содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание)
- структура (порядок организации группы - распределение ролей его участников)
- +культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания)
- процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе)

8. К методам снижения расходов по содержанию персонала относятся

- +метод нулевого базисного бюджета
- +метод сокращения бюджета
- метод увеличения бюджета
- метод сокращения заработной платы сотрудников
- +метод анализа накладных расходов

9. Какой показатель отражает средний уровень прямых расходов на персонал в пересчете на одного штатного сотрудника компании?

- общие расходы на одного сотрудника
- +расходы на персонал на одного сотрудника
- доходы на одного сотрудника
- доля расходов на персонал в общих расходах

10. По какой формуле рассчитывается показатель «отдача инвестиций на обучение персонала»?

- количество работников, обучение которых оценено как результативное/ затраты на обучение в год*100
- +(доход – затраты)/затраты*100

-доход/затраты*100

-затраты/доход*100

11. Определите, какие неравенства являются верными

+индекс выручки>индекс фонда оплаты труда

-индекс выручки<индекс численности

+индекс выручки>индекс численности

-индекс выручки<индекс фонда оплаты труда

12. Если прирост среднегодовой выработки в расчете на одного рабочего составил 30%, а прирост среднегодовой выработки в расчете на одного работника организации - 20%, то

+структура персонала изменилась

-структура персонала не изменилась

+необходимо сокращать офисных работников

-необходимо численность офисных работников оставить прежней

13. Мероприятие является эффективным, если в результате

+ прибыль растет, расходы снижаются

- прибыль снижается, расходы растут

-прибыль остается неизменной, расходы растут

-прибыль сокращается, расходы остаются неизменными

+прибыль остается неизменной, расходы сокращаются

+ прибыль растет, расходы остаются неизменной

14. Экономическая эффективность премиальной системы предполагает, что:

+результаты (полученная экономия, дополнительная прибыль) внедрения премиальной системы превышают затраты (сумму выплаченных премий)

+средний процент премии не превышает расчетного максимально допустимого процента

-затраты (сумму выплаченных премий) превышают результаты (полученная экономия, дополнительная прибыль) внедрения премиальной системы

-средний процент премии превышает расчетный максимально допустимый процент

15. К затратам на рабочую силу относятся

+заработная плата

+страховые взносы в социальные фонды

+расходы, связанные с профессиональным обучением

-расходы на капитальное строительство жилья и объектов социальной сферы

+налоги, связанные с использованием рабочей силы

-выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов

-дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям

16. К косвенным показателям эффективности мероприятия относятся

+прирост производительности труда

+снижение трудоемкости

-прирост выручки при неизменных условно-постоянных расходах

+экономия ФОТ и отчислений во внебюджетные фонды

-соотношение результата от осуществления мероприятия и затрат на мероприятие

17. К прямым показателям эффективности мероприятия относится

-прирост производительности труда

-снижение трудоемкости

- прирост выручки при неизменных условно-постоянных расходах
- экономия ФОТ и отчислений во внебюджетные фонды
- +соотношение результата от осуществление мероприятия и затрат на мероприятие

18. Отношение объёма продукции (услуг) за определённый промежуток времени к количеству потреблённых за это время ресурсов характеризует

- действенность организационной системы
- +эффективность системы
- производительность труда
- эффективность труда

19. К критериям эффективности системы управления персоналом относятся

- качество
- +рентабельность
- инновационность
- +прибыльность
- удовлетворенность
- +производительность труда

20. К показателям результативности системы управления персоналом относятся

- +текучесть персонала
- рентабельность
- +удовлетворенность
- коэффициент принятия предложений
- производительность труда

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Экономика труда: учебник для вузов / под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 259 с.
2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 387 с.

5.2. Дополнительная литература

1. Эффективность труда и вознаграждение за его результаты: теория и практика / Г. П. Ермаков, Н. В. Котельникова, Е. И. Труничкина, Й. Н. Ганиева // Экономика труда. – 2021. – Т. 8, № 8. – С. 841-864.
2. Генкин Б.Н. Эффективность труда. - М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1999. – 412 с.
3. Смирнова Е.А., Постнова М.В., Тарасова Е.А. Методология и инструментарий оценки производительности труда в аграрных формированиях Ульяновской области. / монография. - Ульяновск, 2019. – 160 с.