

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашин Григорий Александрович

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

университет»

Дата подписания: 19.01.2026 09:35:56

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605c2f00b8d31770e9340d1
Код курса 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 (выработка) 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 организаций
 - +справедливость системы оплаты труда
2. Какой показатель характеризует эффективность работы с персоналом?
 - +удельные затраты на персонал
 - текущесть 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

- заработка 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
- + $(\text{доход} - \text{затраты})/\text{затраты} * 100$

-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

- +заработка 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 осуществление 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. — 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.