

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Экономика управления персоналом

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.35 Экономика управления персоналом относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ИОПК-1.1: Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.	ИОПК-1.1: умеет сравнивать теории и концепции между собой, оценивает их плюсы и минусы	Тест	Зачёт: Контрольные вопросы
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ИОПК-3.1: Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом. ИОПК-3.2: Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учётом организационных и социальных последствий.	ИОПК-3.1: умеет практически применить принципы стратегического управления ИОПК-3.2: умеет предвидеть последствия управленческих решений	Тест	Зачёт: Тест Контрольные вопросы
ОПК-4: Способен применять	ИОПК-4.1: Понимает принципы оперативного	ИОПК-4.1: умеет сочетать	Тест	

современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом. ИОПК-4.2: Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность.	стратегический подход с оперативным в принятии решений по персоналу ИОПК-4.2: умеет анализировать бизнес-практики управления и выбирать лучшие для внедрения		Зачёт: Контрольные вопросы
--	--	---	--	-------------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	59
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные	Всего	

			работы), часы		
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Экономические функции в управлении персоналом.	14	4	2	6	8
Тема 2. Экономические показатели по труду.	16	6	2	8	8
Тема 3. Управление затратами на персонал.	16	6	2	8	8
Тема 4. Эффективность управления персоналом.	27	6	4	10	17
Тема 5. Функционально стоимостный анализ в управлении персоналом (ФСА).	18	6	4	10	8
Тема 6. Контроллинг и аудит персонала	16	4	2	6	10
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	32	16	49	59

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Экономические функции в управлении персоналом.

Система управления персоналом предприятий. Функциональные и целевые ориентиры управления персоналом. Функциональная система управления персоналом. Принципы формирования системы управления персоналом. Функции системы управления персоналом. Экономические функции управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом.

Тема 2. Экономические показатели по труду.

Принципы экономического анализа в управлении персоналом. Система экономических показателей. Трудовые показатели. Анализ производительности труда. Анализ трудоёмкости продукции. Анализ качества труда. Экономическое планирование персонала. Планирование численности. Планирование затрат на оплату труда. Экономические показатели управления персоналом. Показатели движения персонала. Показатели использования рабочего времени. Показатели потерь рабочего времени. Экономическая оценка трудового потенциала.

Тема 3. Управление затратами на персонал.

Затраты на персонал в системе расходов. Классификация расходов на персонал. Состав затрат на персонал. Оценка расходов на персонал. Нормирование заработной платы. Анализ фонда заработной платы. Планирование расходов на персонал. Факторы влияющие на заработную плату. Бюджетирование расходов на персонал. Этапы бюджетирования. Анализ исполнения бюджета. Методы снижения расходов на персонал.

Тема 4. Эффективность управления персоналом.

Понятие эффективности. Экономический эффект и экономическая эффективность. Социальная эффективность. Оценка эффективности. Способы оценки эффективности. Эффективность реализации функций управления персоналом. Эффективность системы управления персоналом. Расчет экономических результатов управления персоналом. Эффективность службы управления персоналом. Показатели эффективности деятельности службы управления персоналом и её отделов. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Тема 5. Функционально стоимостный анализ в управлении персоналом (ФСА).

Сущность и история создания ФСА. Задачи ФСА. Принципы ФСА. ФСА и стратегическое планирование. Этапы ФСА. Мероприятия информационного этапа ФСА. Мероприятия аналитического

этапа ФСА. Эвристический этап ФСА. Исследовательский этап ФСА. Принятие решений на основе ФСА.

Тема 6. Контроллинг и аудит персонала.

Контроллинг персонала. Система контроллинга. Объекты контроллинга. Функции контроллинга персонала. Параметры контроллинга. Этапы контроллинга. Оперативный контроллинг. Стратегический контроллинг. Аудит персонала. Принципы аудита персонала. Этапы аудита. Сбор информации. Анализ системы управления персонала. Кадровые риски

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 4 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1.Производительность труда на предприятиях определяется следующими методами

- а) натуральным
- б) комбинированным в) трудовым
- г) стоимостным д) эквивалентным
- е) коэффициентным

1.Уровень производительности труда на предприятиях характеризуют показатели

- а) рентабельность
- б) фондовооруженность в) прибыль
- г) трудоемкость д) выработка

1. Расходы на персонал - это

- а) общий размер кадровых расходов организации
- б) часть кадровых расходов организации, за исключением издержек на заработную плату персонала
- в) отношение общей величины кадровых расходов к численности сотрудников организации

1. Затраты на кадровую рекламу, оценочные процедуры (тестирование, интервьюирование и др.), медицинские обследования относятся к издержкам ...

- а) на оплату труда; б) на обучение;
- в) на отбор и подбор работников; г) на управление;
- д) при увольнении.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Для какого типа кадровой политики характерно отсутствие выраженной программы действий в отношении персонала, прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом?

- А)** пассивная кадровая политика
- Б) реактивная кадровая политика
- В) превентивная кадровая политика
- Г) активная кадровая политика

2. При каком типе кадровой политики организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета опыта работы в этой или родственных ей организациях?

- А) закрытая кадровая политика
- Б)** открытая кадровая политика
- В) превентивная кадровая политика
- Г) авантюристическая кадровая политика

3. При каком типе кадровой политики служба управления персоналом располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период, а в программах развития организации содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в персонале, сформулированы задачи по развитию персонала?

- А) пассивная кадровая политика
- Б) реактивная кадровая политика
- В) превентивная кадровая политика
- Г) рациональная кадровая политика**

4. Подбор и отбор персонала являются элементами процесса:

- А) перемещения персонала
- Б) найма персонала**
- В) адаптации персонала
- Г) профориентации персонала

5. При каком типе собеседования кандидату задаются вопросы о том, чтобы он сделал в определенной ситуации, связанной с будущей профессиональной деятельностью, а его ответы оцениваются с точки зрения заранее выработанных критериев:

- А) ситуационное собеседование**
- Б) критериальное собеседование
- В) оценочное собеседование
- Г) тестовое собеседование

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

Работник считается принятым на работу после:

- А) подписания руководителем организации заявления работника о приеме на работу
- Б) оформления трудовой книжки
- В) издания приказа о назначении работника на должность
- Г) подписания договора (контракта)**

7. Подготовка кадров с целью освоения новых знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к результатам труда и его содержания или овладением новой профессией называется:

А) обучение персонала

Б) переподготовка персонала

В) профориентация

Г) повышение квалификации персонала

8. К основным методам обучения персонала вне рабочего места относятся:

А) наставничество

Б) ротация

В) инструктаж

Г) деловые игры

Д) самообучение

9. Ведущим методом оценки персонала является:

А) программированный контроль

Б) экзамен

В) 360 градусов

Г) аттестация кадров

10. Какой метод оценки персонала предусматривает создание нестандартной ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения?

А) деловая игра

Б) критический инцидент

В) наблюдение

Г) аттестация кадров

11. Какой метод оценки персонала предусматривает передачу работнику конкретной производственной ситуации с заданием проведения анализа и подготовки предложений по ее разрешению?

А) анализ конкретных ситуаций

Б) деловая игра

В) экзамен

Г) самоотчет

12. Какой метод оценки персонала предусматривает оценку профессиональных знаний и умений, уровня интеллекта, опыта и работоспособности с помощью контрольных вопросов?

А) тестирование

Б) программированный контроль

В) ранжирование

Г) социологический опрос

13. Какой метод оценки персонала предусматривает опрос работников разных категорий, хорошо знающих оцениваемого человека и построение диаграммы качеств личности?

А) интервьюирование

Б) наблюдение

В) социологический опрос

Г) экспертные оценки

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	
не зачтено	

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы

		знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

1. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.
2. Анализ и планирование расходов на персонал.
3. Анализ организации оплаты труда на предприятии.
4. Дифференциация персонала как способ достижения успеха в конкурентной борьбе.
5. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством .
6. Методики оценки кадровых рисков.
7. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.

1. Методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.
2. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.

Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

1. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
 1. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
 2. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
 3. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.

4. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
5. Планирование численности работников организации.
6. Проектирование систем оплаты труда в организации.
7. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.

Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

1. Система управления кадровыми рисками.
2. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.
3. Современная концепция «человеческого капитала».
4. Функционирование системы контроллинга на предприятии.
5. Экономическая оценка трудового потенциала организации.
6. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.

Экономический механизм управления персоналом

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами
не зачтено	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

Изменение места сотрудников в организационной структуре управления, называется:

- А)** перемещение персонала
- Б) увольнение персонала
- В) аттестация персонала
- Г) планирование персонала

15. Продвижение работника из одного подразделения в другое в целях освоения новой профессии, специальности, углубления знаний об организации, называется:

- А) горизонтальным**
- Б) вертикальным
- В) диагональным
- Г) нисходящим

16. Какая модель карьеры предусматривает подробное изучение работником деятельности каждого подразделения?

- А) «лестница»
- Б) «трамплин»
- В) «змея»**
- Г) «перепутье»

17. Вид карьеры, совмещающий элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры, называется:

- А) центростремительная карьера
- Б) ступенчатая карьера**
- В) специализированная карьера
- Г) неспециализированная карьера

18. К гигиеническим факторам в теории мотивации Ф.Герцберга относятся:

- А) профессиональный рост
- Б) личные склонности работника**
- В) социальный статус**
- Г) признание заслуг

19. К методам материального стимулирования относят:

- ☒ А) материальную ответственность
- ☐ Б) организацию общественного мнения
- ☐ В) критику и самокритику
- ☒ Г) награждение ценными подарками

20. Ценность полученного поощрения или вознаграждения, удовлетворенность трудом в теории В.Врума называется:

- ☐ А) мотив
- ☐ Б) стимулирование труда
- ☒ В) валентность
- ☐ Г) обратная связь

21. К мотивационным факторам в теории мотивации Ф.Герцберга относятся:

- ☒ А) служебный рост
- ☐ Б) отношение непосредственного начальника
- ☐ В) условия труда
- ☒ Г) признание заслуг

22. Комплексная теория мотивации, включающая элементы «теории ожиданий» и «теории справедливости» была разработана:

- ☐ А) С.Адамсом
- ☐ Б) В.Врумом
- ☐ В) Ф.Герцбергом
- ☒ Г) Л.Портером и Э.Лоулером

23. К методам морального стимулирования относят:

- ☐ А) материальную ответственность
- ☒ Б) организацию общественного мнения

В) критику и самокритику

Г) лишение премий

24. Назовите автора теории мотивации, в которой названы мотивационные и гигиенические факторы труда:

А) В. Врум

Б) Ф.Герцберг

В) К. Альдерфер

Г) Д. Мак-Клелланд

25. Назовите автора теории мотивации, в которой раскрыты внешние потребности человека:

А) В. Врум

Б) Ф.Герцберг

В) К. Альдерфер

Г) Д. Мак-Клелланд

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	правильных ответов больше 2/3
не зачтено	правильных ответов меньше 2/3

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардадьон Яковлевич. Экономика управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления; Пермский Национальный Исследовательский Политехнический Университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 427 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006018-7. - ISBN 978-5-16-105970-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837679&idb=0>.
2. Марченко Н. В. Экономика управления персоналом : учебно-методическое пособие / Марченко Н. В. - Новосибирск : СГУПС, 2020. - 66 с. - Книга из коллекции СГУПС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-00148-155-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=801264&idb=0.

Дополнительная литература:

1. Шепелева Л. С. Экономика управления персоналом : учебное пособие / Шепелева Л. С. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 123 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=804352&idb=0>.
2. Пряхов В. В. Управление персоналом. Модуль 1 «Персонал как объект управления» : сборник тестовых заданий для студентов дзержинского филиала ннгу, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01 «экономика», 38.03.02 «менеджмент» 38.03.04 «государственное и муниципальное управление» / Пряхов В. В., Шеншин А. С., Яковлева Е. И. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. - 49 с. - Рекомендовано Объединенной методической комиссией Института открытого образования и филиалов университета. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=709528&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Журнал об управлении персоналом «HRMagazine» - <http://www.hrm.ua>
2. Журнал «Кадры предприятия» - <http://www.dis.ru/kp/>
3. Журнал об управлении персоналом «HR-Journal» - <http://www.hr-journal.ru>
4. Журнал об управлении персоналом «Проблемы теории и практики управления» <http://www.ptpu.ru>
5. Журнал об управлении персоналом «Управление персоналом»- электронная версия печатного журнала <http://www.top-personal.ru>
6. Журнал об управлении персоналом «Мотивация и оплата труда»– <http://grebennikon.ru/journal-24.html>
7. Управление развитием персонала <http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/>
8. Журнал об управлении персоналом «Кадровое дело» - <http://kdelo.ru>
9. HR-Portal: Сообщество HR-Профессионалов <http://www.hr-portal.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Ромашова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор
Орлов Александр Владимирович, кандидат биологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.