

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Экономика управления персоналом

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.28 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;	ОПК-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 ОПК-1.2: Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом ОПК-1.3: Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом	ОПК-1.1: Знать теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических наук, Уметь понимать теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук Владеть методами анализа теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использовать знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. ОПК-1.2: Знать современные научные теории управления Уметь использовать методы и технологии управления персоналом Владеть методами аргументации методов и технологий управления персоналом ОПК-1.3: Знать основы трудового законодательства РФ Уметь использовать нормы	Задачи Тест	Зачёт: Задачи Контрольные вопросы

		<p>трудового законодательства в работе с персоналом</p> <p>Владеть методами аргументации принимаемых решений при работе с персоналом на основе знаний норм трудового законодательства</p>		
--	--	---	--	--

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			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	0 ф о	0 ф о	0 ф о	0 ф о	0 ф о
Тема 1. Сущность аудита персонала организации	34	10	5	15	19
Тема 2. Анализ трудовых показателей	39	12	6	18	21
Тема 3. Контроллинг персонала	34	10	5	15	19
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	32	16	49	59

Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Сущность аудита персонала организации. Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности по функциям управления персоналом, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

Цель темы:

- рассмотреть значение курса в системе подготовки менеджеров, в том числе в области управления персоналом;
- рассмотреть понятие аудита персонала и его видов;
- научить студентов организовывать аудит персонала в организации;

Задачи темы:

- сформулировать у студентов представление об аудите персонала для организации;
- научить использовать результаты аудита для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом;
- выработать у студентов понимание механизма функционирования управления персоналом;

Методы: лекция, самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям, подготовка докладов.

Литература: базовый учебник: с. 953-1000.

Вопросы для самопроверки:

1. Каково место аудита в управлении персоналом?
2. Что такое аудит персонала и какие виды аудита персонала существуют?
3. В чем состоят интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии?
4. Каковы исторические предпосылки возникновения и использования аудита персонала?

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Разработать план мероприятий по проведению аудита контактного персонала
2. Проанализировать результаты аудита персонала одной из российских компаний.
3. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.

Доклады по теме:

1. Аудит кадровой политики.
2. Аудит планирования персонала
3. Аудит найма и отбора персонала
4. Деловая оценка персонала.
5. Профориентация и адаптация персонала
6. Обучение персонала
7. Работа с кадровым резервом

Раздел 2. Анализ трудовых показателей. Анализ и оценка показателей движения, развития и использования рабочей силы организации. Анализ использования рабочего времени.

Анализ и оценка показателей качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала. Оценка эффективности и производительности труда по факторам с использованием показателя экономии численности работников.

Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления.

Анализ и оценка затрат на персонал. Анализ уровня, структуры и динамики затрат на персонал. Анализ показателей уровня, динамики и соотношений в оплате труда различных категорий персонала. Анализ использования средств на оплату труда работников.

Анализ показателей условий труда и оценка состояния охраны труда.

Планирование важнейших трудовых показателей. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих. Способы расчета дополнительной потребности в кадрах.

Планирование производительности труда.

Планирование средств на оплату труда работников организаций и их подразделений.

Цель темы:

- определить сущность и виды расходов на персонал;

- овладеть методами измерения и оценки производительности труда ;
- выявить роль, задачи оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- проанализировать оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;

Задачи темы:

- дать знания о видах расходов на персонал, а также о методах измерения и оценки производительности труда
- сформулировать у студентов представление об оценке экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- изучить методы и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;
- выработать у студентов понимание механизма применения результатов оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;

Методы: семинар, устные домашние задания, кейс, самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям.

Литература: базовый учебник (стр. 1000-1035), дополнительная литература: 7, 9, 11, 14.

Вопросы для самопроверки:

Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.

- Какие факторы оказывают наиболее действенное влияние на уровень и динамику роста производительности труда?
- Какие соотношения между ростом производительности труда и повышением фондовооруженности, энерго- и электровооруженности труда являются наиболее оптимальными?
- Почему необходимо обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы?
- Дайте классификацию резервов роста производительности труда.
- Что представляет собой комплексная оценка эффективности работы персонала?
- Что такое коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ), какова их роль в трудовой мотивации?
- Каков механизм использования КТУ (КТВ) при стимулировании труда?

Задания для самостоятельной работы:

1. Сравнительная характеристика различных моделей комплексной оценки эффективности работы.
2. Выполнение расчетно-аналитических заданий по определению и применению КТУ и КТВ при материальном вознаграждении.

Эссе:

- 1) Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
- 2) Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.

Доклады по теме:

1. Опыт зарубежных стран в области разработки методики и оценки производительности труда
2. Система бюджетирования расходов на персонал
3. Оценка эффективности деятельности персонала организации, в которой Вы работаете или планируете работать
4. Оценка эффективности службы управления персоналом конкретной организации.
5. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
6. оценка средств на оплату труда в конкретной организации

Раздел 3. Контроллинг персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала.

Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового

планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. Формирование модели контроллинга персонала в организации.

Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Цель темы: дать определение цели, задачи и функции контроллинга персонала, его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

Произвести оценку эффективности деятельности персонала организации; оценку эффективности службы управления персоналом организации, а также оценку эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Задачи темы: научить студентов проводить контролинг персонала. Сформировать понимание механизмов кадрового планирования, умение использовать кадровую информационную систему, составлять отчет по кадрам.

Научить студентов осуществлять оценку эффективности деятельности персонала организации; оценку эффективности службы управления персоналом организации, а также оценку эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Методы: лекция, семинары, устные домашние задания, обсуждение докладов, самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям.

Литература: базовый учебник: стр. 1036-1060; основная литература: 3; дополнительная литература: 6, 8.

Вопросы для самопроверки:

1. Цели, задачи и функции контроллинга персонала.
2. Роль контроллинга в организации и координации кадрового планирования.
3. Создание кадровой информационной системы, проведение исследований эффективности планов, ведение системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.
4. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
5. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
6. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Оцените структуру управления персоналом в одном из российских организаций.
2. С помощью современной методики оценки эффективности персонала оцените деятельность персонала одной из российских организаций.

Доклады по теме:

1. Сравнительный анализ видов и функций контроллинга
2. Экономическая эффективность управления персоналом.
3. Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых в организации.

КЕЙС: (методические рекомендации: активные формы обучения)

Методы: лекции, семинары, промежуточное тестирование, устные домашние задания, самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям.

Литература: базовый учебник: стр. 118-150; дополнительная литература: 8, 13.

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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Экономика управления персоналом, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2304>.

Иные учебно-методические материалы:

Ajyl jwtyjxys[chtlcnd

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 - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

ЗАДАЧА №1.

Определить среднесписочную численность работников предприятия, используя имеющиеся и заполнив недостающие данные:

Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность	Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность
1	320	16	380
2	324	17	385
3	325	18	387
4	328	19 СБ	
5 СБ		20 ВС	
6 ВС		21	395
7	340	22	398

Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность	Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность
8	347	23	400
9	348	24	402
10	350	25	400
11	349	26 СБ	
12 СБ		27 ВС	
13 ВС		28	410
14	370	29	412
15	372	30	412

ЗАДАЧА №2

Предприятие с сезонным характером работы начало работать в апреле и закончило в августе. Среднесписочная численность работников составила: в апреле – 641 чел., в мае – 1254 чел., в июне – 1316 чел., в июле 820 чел., в августе – 457 чел. Определить среднесписочную численность работников за год.

ЗАДАЧА №3

По данным, приведенным в таблице, определить изменение производительности труда на обувной фабрике в условно-натуральных измерителях. Коэффициенты перевода в условные пары обуви определить по плановой трудоемкости изготовления одной пары обуви, приняв за эталон изделие с наименьшей трудоемкостью.

Наименование изделий	Объем производства, тыс. пар	Затраты труда, тыс. чел-ч.
-------------------------	---------------------------------	-------------------------------

	план	фактически	план	фактически
Ботинки рабочие	100	112	200	218
Ботинки хромовые	400	350	840	725
Туфли модельные	300	385	900	1155

ЗАДАЧА №4

Товарооборот продовольственного магазина в отчетном периоде 160 млн. руб. в текущих ценах, а численность продавцов была равна 22 чел. Выработка на одного продавца в базисном периоде составила 7 млн. руб. Цены в отчетном периоде по сравнению с базисным увеличились на 8%. Определить изменение выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным.

ЗАДАЧА №5

Используя следующие данные, определить двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих.

Показатели	Базисный год	Отчетный год
Часовая выработка, руб.	1000	
Фактическая продолжительность рабочего дня, ч	7,5	7,2
Число рабочих дней, отработанных за год одним среднесписочным рабочим	220	225

Часовая выработка отчетного периода на 15% больше, чем в базисном году.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Логически выстроенный ход решения задачи на основе теоретических знаний материала по дисциплине
не зачтено	Неверный ход решения задачи, отсутствие знаний материала

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

1. Анализ кадрового потенциала организации предполагает:

- а) выявление требований к занимаемой должности, к рабочему месту, к кадровому потенциалу каждого работника;
- б) *определение возможностей работника (потенциала работника), занимающего это рабочее место;*
- в) оценку степени соответствия потенциала работника (кадрового потенциала работника) требованиям рабочего места.

2. Анализ количественного состава кадров руководителей и специалистов требует изучения:

- а) *укомплектованности кадрового состава в целом и по основным уровням и подразделениям аппарата управления;*
- б) структуры кадрового состава с целью выявления избыточного состава работников и дефицита кадров по различным группам руководителей и специалистов;
- в) качественной укомплектованности кадрового состава по соответствию уровня и профиля образования занимаемым должностям;
- г) стабильности кадрового состава;
- д) интенсивности продвижения руководителей и специалистов в организации.
- е) степени использования рабочего времени;
- ж) равномерности загрузки работников в течение рабочего дня, недели, месяца и год
- з) правильности использования квалификации работников;
- и) распределения загрузки в целом и в отдельные (пиковые) периоды различных категорий и групп работающих.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50 % и более верных ответов
не зачтено	менее 50% верных ответов

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 и 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 - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

1. Разработать план мероприятий по проведению аудита контактного персонала
2. Проанализировать результаты аудита персонала одной из российских компаний.
3. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.

Доклады по теме:

1. Аудит кадровой политики.
2. Аудит планирования персонала
3. Аудит найма и отбора персонала
4. Деловая оценка персонала.
5. Профорientация и адаптация персонала
6. Обучение персонала
7. Работа с кадровым резервом

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Логически выстроенный ход решения задачи на основе теоретических знаний материала

Оценка	Критерии оценивания
	по дисциплине
не зачтено	Неверный ход решения задачи, отсутствие знаний материала

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

1. Проблемы эффективности российского рынка труда.
2. Особенности институциональной среды российского рынка труда.
3. Показатели уровня занятости населения и использование при анализе рынка труда.
4. Роль государственной службы занятости населения.
5. Виды рекрутинговых агентств и их значение на рынке трудовых ресурсов.
6. Роль профсоюзов на рынке трудовых ресурсов и последствия профсоюзной деятельности в России.
7. Качественные характеристики трудового потенциала, роль системы образования в их развитии.
8. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).
9. Сущность и социально-экономическое значение повышение производительности труда.
10. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
11. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
12. Выработка продукции, ее разновидности и методы измерения.
13. Натуральный и трудовой методы измерения выработки продукции.
14. Стоимостной метод измерения выработки продукции и его разновидности.
15. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности.
16. Показатели экономической и социальной эффективности и их назначение.
17. Понятие производительности и управление ею.
18. Сходства и различия показателей производительности труда и выработки.
19. Основные этапы разработки метода оценки эффективности применительно к Вашей организации.
20. Назначение математических моделей стимулирования показателей.
21. Три группы критериальных показателей эффективности труда.
22. Сущность методик оценки трудового вклада.
23. Понятие КТВ и его основные элементы. Механизм определения КТВ и его недостатки.
24. Место аудита в управлении персоналом.
25. Сущность аудита персонала и виды аудита персонала?
26. Интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии.
27. Исторические предпосылки возникновения и использования аудита персонала
28. Цели, задачи и функции контроллинга персонала.

29. Роль контроллинга в организации и координации кадрового планирования.

30. Создание кадровой информационной системы, проведение исследований эффективности планов, ведение системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированность компетенции
не зачтено	Несформированность компетенции

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

Основная литература:

1. Генкин Борис Михайлович. Методы повышения производительности и оплаты труда : Монография / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 1. - Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 160 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-91768-937-1. - ISBN 978-5-16-103479-8. - ISBN 978-5-16-014164-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770862&idb=0>.
2. Генкин Борис Михайлович. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : Учебник для вузов; Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 6-е изд. - Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2020. - 416 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-91768-499-4. - ISBN 978-5-16-009937-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631454&idb=0>.
3. Асалиев Асали Магомедалиевич. Оценка персонала в организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 171 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-015986-7. - ISBN 978-5-16-108377-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630248&idb=0>.
4. Кибанов Ардальон 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>.
5. Кибанов Ардальон 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>.

Дополнительная литература:

1. Кибанов Ардальон 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>.

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

www.gks.ru (сайт Росстата)

www.vopreco.ru (сайт журнала "Вопросы экономики")

www.chelt.ru (сайт журнала "Человек и труд")

www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

www.labor.ru (официальный сайт Московской службы занятости)

www.isras.rssi.ru (сайт журнала "Социологические исследования")

www.hrm.ru (аналитические статьи на специализированном сайте для HR менеджеров)

www.e-xecutive.ru/professions/ (справочник профессий с описаниями)

www.personal-mix.ru (научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом)

www.uhr.ru (сайт "Человеческие ресурсы Урала")

www.hro.ru/hrm (онлайн-журнал "Управление персоналом")

www.job-today.ru (сайт газеты "Работа для Вас")

www.kadrovik.ru (сайт журнала "Справочник кадровика")

www.rg.ru (сайт "Российской газеты")

www.top-personal.ru (сайт журнала "Управление персоналом")

www.trud.ru (сайт газеты "Труд")

www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»)

www.zarplata.ru (сайт газеты "Работа & зарплата")

www.econ.msu.ru/demografia (сайт "Демография России и Российской империи")

www.bls.gov (Bureau of labor statistics US)

Электронная библиотечная система

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): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.