

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

Экономические аспекты управления персоналом

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.03 Экономические аспекты 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 при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	ИОПК-1.1: Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом ИОПК-1.2: Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям ИОПК-1.3: Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации	ИОПК-1.1: Знать сущность и особенности функционально-целевой модели управления организацией и её персоналом. Уметь применять функционально-целевую модель управления организацией и её персоналом в практической и научно-исследовательской деятельности Владеть навыками применения функционально-целевой модели управления организацией и её персоналом в практической и научно-исследовательской деятельности. ИОПК-1.2: Знать сущность и содержание и экономических методов управления персоналом современной организации; сущность и содержание трудовых показателей организации и экономических нормативов. Уметь применять экономические методы управления персоналом, трудовые показатели организации и экономические нормативы в практической и научно-исследовательской	Доклад-презентация Кейс-задание Тест Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>деятельности.</p> <p>Владеть навыками применения экономических методов управления персоналом, трудовых показателей организации и экономических нормативов в практической и научно-исследовательской деятельности.</p> <p>ИОПК-1.3: Знать сущность и методы экономической оценки трудового потенциала общества, организации, человека и человеческого капитала.</p> <p>Уметь применять методы оценки трудового потенциала общества, организации, человека и человеческого капитала в практической и научно-исследовательской деятельности.</p> <p>Владеть навыками применения методов оценки трудового потенциала общества, организации, человека и человеческого капитала в практической и научно-исследовательской деятельности.</p>		
ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	<p>ИОПК-3.1: Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации</p> <p>ИОПК-3.2: Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом</p> <p>ИОПК-3.3: Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и</p>	<p>ИОПК-3.1: Знать сущность и содержание расходов на персонал.</p> <p>Уметь использовать знания сущности и расходов на персонал для решения практических задач управления персоналом.</p> <p>Владеть навыками применения знания сущности и содержания расходов на персонал для решения практических задач управления персоналом.</p> <p>ИОПК-3.2: Знать сущность и содержание функционально-</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Тест</p> <p>Практическое задание</p> <p>Кейс-задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

	технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность	<p>стоимостного анализа деятельности персонала.</p> <p>Уметь применять функционально-стоимостной анализ деятельности персонала в практической деятельности.</p> <p>Владеть навыками применения функционально-стоимостного анализа деятельности персонала в практической деятельности.</p> <p>ИОПК-3.3:</p> <p>Знать содержание и методы оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p> <p>Уметь применять методы оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом в практической деятельности.</p> <p>Владеть навыками применения методов оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом в практической деятельности.</p>		
--	---	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	12	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	35	55
Промежуточная аттестация	0	4
	Зачёт	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/лабораторные работы), часы		Всего				
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	
Тема 1. Организационно-экономический механизм управления персоналом. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации.	16	17	2	1	6	2	8	3	8	14	
Тема 2. Экономические нормативы. Система трудовых показателей организации.	19	17	4	1	6	2	10	3	9	14	
Тема 3. Управление расходами на персонал. Функционально-стоимостной анализ (ФСА) деятельности персонала.	19	17	4	1	6	2	10	3	9	14	
Тема 4. Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом.	17	16	2	1	6	2	8	3	9	13	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	12	4	24	8	37	13	35	55	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Организационно-экономического механизм управления персоналом. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации

Функционально-целевая модель системы управления организацией как основа формирования эффективных организационных структур управления персоналом. Экономические методы управления персоналом организации.

Современная концепция «человеческого капитала». Сущность, структура человеческого капитала и подходы к его оценке. Понятие, сущность и методы оценки трудового потенциала общества, организации, работника.

Тема 2. Экономические нормативы. Система трудовых показателей организации

Нормирование и регламентация труда персонала организации. Система трудовых показателей организации. Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности.

Тема 3. Управление расходами на персонал. Функционально-стоимостной анализ (ФСА) деятельности персонала

Структура и характеристика затрат на персонал организации. Управление затратами на персонал в организации. Планирование и бюджетирование расходов на персонал.

Функционально-стоимостной анализ (ФСА) в системе управления персоналом организации. Задачи и принципы ФСА. Содержание функционально-стоимостного анализа

Тема 4. Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом

Сущность и технологии проведения аудита персонала. Контроллинг в организации: понятие, структура, технологии. Модели кадрового контроллинга в организации.

Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и оценка. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом, показатели оценки деятельности службы управления персоналом.

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.

Актуальны методические материалы по изучению дисциплины размещаются на портале ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

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 - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом.
2. Формирование функций системы управления персоналом.
3. Элементы организационно-экономического механизма системы управления персоналом.
4. Показатели трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда.
5. Методы построения эффективных систем управления персоналом.

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

1. Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации.
2. Управление затратами на персонал в организации.
3. Планирование затрат в управлении персоналом.
4. Бюджетирование затрат в управлении персоналом.

5. Пути оптимизации затрат на персонал.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	подготовлен доклад с презентацией, качественное выступление
не зачтено	не подготовлен доклад, отсутствие выступления

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Кейс-задание

Годовой заработок менеджера составляет 1000000 рублей. Он рассматривает возможность обучения по программе профессиональной переподготовки (с отрывом от работы). Прямые издержки обучения составляют 200000 рублей. После окончания курсов он предполагает проработать еще 3 года и затем уйти на пенсию. При этом известно, что годовой заработок работника при более высокой квалификации достигнет 1400000 рублей. Допустим также для простоты, что все затраты производятся и доходы получаются в начале каждого года и что индивидуальная ставка дисконтирования равна 10 %.

Определите, выгодно ли обучение менеджеру (окажутся ли инвестиции в человеческий капитал рентабельными).

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Кейс-задание

Представьте, что Вы являетесь консультантом, приглашенным для проведения функционально-стоимостного анализа по одному из структурных подразделений организации.

Задание

1. Продумайте содержание рабочего плана проведения ФСА структурного подразделения организации, заполните таблицу.

Таблица – Рабочий план проведения ФСА

Наименование этапа ФСА	Содержание этапа	Информационное наполнение этапа	Источник информации	Исполнители	Сроки исполнения
---------------------------	---------------------	------------------------------------	------------------------	-------------	---------------------

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	обучающийся выполнил самостоятельно более 50% объема предложенного задания и

Оценка	Критерии оценивания
	может объяснить его решение
не зачтено	обучающийся выполнил самостоятельно менее 50% объема предложенного задания и не может объяснить его решение

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

Линейная структура управления –

- а) структура, которая образуется в результате построения аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы
- б) структура, при которой предполагается создание подразделений для выполнения определенных функций на всех уровнях управления
- в) структура, которая ориентирована на выделение в составе организации практически самостоятельных единиц – по продукту, группам потребителей или рынкам сбыта

Функциональная структура управления –

- а) структура, которая образуется в результате построения аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы
- б) структура, при которой предполагается создание подразделений для выполнения определенных функций на всех уровнях управления
- в) структура, которая ориентирована на выделение в составе организации практически самостоятельных единиц – по продукту, группам потребителей или рынкам сбыта

Дивизиональная структура управления –

- а) структура, которая образуется в результате построения аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы
- б) структура, при которой предполагается создание подразделений для выполнения определенных функций на всех уровнях управления
- в) структура, которая ориентирована на выделение в составе организации практически самостоятельных единиц – по продукту, группам потребителей или рынкам сбыта

Линейно-функциональная или штабная структура управления –

- а) структура, которая образуется в результате построения аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы
- б) структура, при которой предполагается создание подразделений для выполнения определенных функций на всех уровнях управления
- в) структура, которая предусматривает создание функциональных подразделений при основных звеньях линейной структуры

Трудовой потенциал общества –

- а) трудовые ресурсы в качественном измерении или совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества.
- б) возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации

в) возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник.

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

1. На подготовительном этапе ФСА

а) осуществляют выбор объекта анализа, определяют конкретные задачи проведения анализа, составляют рабочий план и приказ о проведении анализа

б) собирают, систематизируют и изучают сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы, а также данные по аналогичным системам, передовому опыту совершенствования управления

в) осуществляют формулировку, анализ и классификацию функций, их декомпозицию, анализ функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления, рассчитывают затраты на выполнение функций и уровень их качества; определяют степень значимости функций, причины их несоответствия уровню затрат и уровню качества осуществления функций; выявляют излишние, вредные, несвойственные, дублируемые функции; определяют задачи по поиску идей и путей совершенствования системы управления персоналом

2. На информационном этапе ФСА

а) осуществляют выбор объекта анализа, определяют конкретные задачи проведения анализа, составляют рабочий план и приказ о проведении анализа

б) собирают, систематизируют и изучают сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы, а также данные по аналогичным системам, передовому опыту совершенствования управления

в) осуществляют формулировку, анализ и классификацию функций, их декомпозицию, анализ функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления, рассчитывают затраты на выполнение функций и уровень их качества; определяют степень значимости функций, причины их несоответствия уровню затрат и уровню качества осуществления функций; выявляют излишние, вредные, несвойственные, дублируемые функции; определяют задачи по поиску идей и путей совершенствования системы управления персоналом

3. На аналитическом этапе ФСА

а) осуществляют выбор объекта анализа, определяют конкретные задачи проведения анализа, составляют рабочий план и приказ о проведении анализа

б) собирают, систематизируют и изучают сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы, а также данные по аналогичным системам, передовому опыту совершенствования управления

в) осуществляют формулировку, анализ и классификацию функций, их декомпозицию, анализ функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления, рассчитывают затраты на выполнение функций и уровень их качества; определяют степень значимости функций, причины их несоответствия уровню затрат и уровню качества осуществления функций; выявляют излишние, вредные, несвойственные, дублируемые функции; определяют задачи по поиску идей и путей совершенствования системы управления персоналом

4. На творческом этапе ФСА

а) осуществляют выбор объекта анализа, определяют конкретные задачи проведения анализа, составляют рабочий план и приказ о проведении анализа

б) собирают, систематизируют и изучают сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы, а также данные по аналогичным системам, передовому опыту совершенствования управления

в) выдвигают идеи и способы выполнения функций управления, формулируют на их основе варианты реализации функций, предварительную оценку и отбор наиболее целесообразных и реальных из них.

5. На исследовательском этапе ФСА

а) осуществляют выбор объекта анализа, определяют конкретные задачи проведения анализа, составляют рабочий план и приказ о проведении анализа

б) собирают, систематизируют и изучают сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы, а также данные по аналогичным системам, передовому опыту совершенствования управления

в) описывают каждый отобранный ранее вариант, дают сравнительную орга-низационно-экономическую оценку вариантам и отбирают наиболее рациональные для реализации; разрабатывают проект системы управления персоналом с обоснованиями

6. На рекомендательном этапе ФСА

а) осуществляют выбор объекта анализа, определяют конкретные задачи проведения анализа, составляют рабочий план и приказ о проведении анализа

б) собирают, систематизируют и изучают сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы, а также данные по аналогичным системам, передовому опыту совершенствования управления

в) анализируют и утверждают проект системы управления персоналом; рассчитывают затраты на разработку и реализацию проекта, ожидаемую экономическую и социальную эффективность; составляют и утверждают план-график внедрения рекомендаций

7. На этапе внедрения ФСА

а) осуществляют выбор объекта анализа, определяют конкретные задачи проведения анализа, составляют рабочий план и приказ о проведении анализа

б) собирают, систематизируют и изучают сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы, а также данные по аналогичным системам, передовому опыту совершенствования управления

в) проводят социально-психологическую, профессиональную, материально-техническую подготовку к внедрению.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	обучающийся выполнил самостоятельно более 50% предложенных тестов и может объяснить их решение
не зачтено	обучающийся выполнил самостоятельно менее 50% предложенных тестов и затрудняется осмысленно объяснить их решение

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Практическое задание

В организации за определенный период было принято 60 человек, уволено 50 человек, из них по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины — 20 человек. Списочная численность на

конец периода составила 600 человек, число работников, проработавших весь отчетный период, — 550 человек, среднесписочная численность — 580 человек.

Следует определить коэффициенты оборота по приему и выбытию, коэффициент текучести, коэффициент замещения, коэффициент постоянства состава.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Практическое задание

Составьте бюджет затрат на наём персонала

Таблица – сводная ведомость потребности в персонале на _____ год

		Число человек	Срок закрытия вакансии	Срок найма	Оклад
Структурное подразделение	Должность				

Таблица – Бюджет затрат на наём персонала на _____ год

Мероприятия		Ответственный исполнитель			
Срок исполнения		Затраты			
		всего	1 квартал	2 квартал	3 квартал 4 квартал

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	обучающийся выполнил самостоятельно более 50% объема предложенного задания и

Оценка	Критерии оценивания
	может объяснить его решение
не зачтено	обучающийся выполнил самостоятельно менее 50% объема предложенного задания и не может объяснить его решение

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	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	обучающегося от ответа		некоторым и недочетами	и недочетами	недочетов	ошибок и недочетов	
--	---------------------------	--	------------------------------	-----------------	-----------	-----------------------	--

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. Функционально-целевая модель управления организацией и её персоналом.
2. Экономические методы управления персоналом организации: технико-экономический анализ
3. Экономические методы управления персоналом организации: технико-экономическое планирование.
4. Современная концепция «человеческого капитала».
5. Сущность, структура человеческого капитала и подходы к его оценке.
6. Понятие, сущность и методы оценки трудового потенциала общества, организации, работника
7. Нормирование и регламентация труда персонала организации.
8. Система трудовых показателей организации.
9. Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности.

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

1. Структура и характеристика затрат на персонал организации
2. Управление затратами на персонал в организации.
3. Планирование и бюджетирование расходов на персонал.
4. Функционально-стоимостной анализ (ФСА) в системе управления персоналом организации.
5. Задачи и принципы ФСА.
6. Содержание функционально-стоимостного анализа.
7. Сущность и технологии проведения аудита персонала.
8. Контроллинг в организации: понятие, структура, технологии.
9. Модели кадрового контроллинга в организации.
10. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и оценка.
11. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом, показатели оценки деятельности службы управления персоналом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	компетенция сформирована
не зачтено	компетенция не сформирована

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

Основная литература:

1. Алиев И. М. Экономика труда : учебник и практикум / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 486 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11318-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847640&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Бухалков Михаил Ильич. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : Учебное пособие / Самарский государственный технический университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 191 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-010654-0. - ISBN 978-5-16-102145-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834233&idb=0>.

2. Резник Семен Давыдович. Стратегия кадрового менеджмента : Учебное пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 211 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-017835-6. - ISBN 978-5-16-110838-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835949&idb=0>.

3. Соломанидина Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 323 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01100-5. - Текст : электронный // ЭБС

"Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840414&idb=0>.

4. Чуланова Оксана Леонидовна. Кадровый консалтинг : Учебник / Сургутский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 358 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-012953-2. - ISBN 978-5-16-105711-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874024&idb=0>.
5. Экономика и социология труда : учебник и практикум / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 476 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17007-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871862&idb=0>.
6. Экономика труда и управление персоналом : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 331 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17017-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891703&idb=0>.

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

Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ – <https://mintrud.gov.ru/>

Официальный сайт журнала «Экономика труда» [Электронный ресурс]. – URL : <https://1economic.ru/journals/et>

Официальный сайт журнала «Кадровик» [Электронный ресурс]. – URL : <https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers>

Официальный сайт журнала «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.top-personal.ru/magazines.html>

Официальный сайт журнала «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» [Электронный ресурс]. – URL : <https://delo-press.ru/journals/staff/>

Официальный сайт журнала «Кадровые решения» [Электронный ресурс]. – URL : <https://www.profiz.ru/kr/>

Сайт СПС «КонсультантПлюс» – <http://www.consultant.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Удалова Ирина Борисовна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

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

