

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

Организация системы управления персоналом организации

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.В.24 Организация системы управления персоналом организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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
ПК-3: Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности	ИПК-3.1: Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования. ИПК-3.2: Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда.	ИПК-3.1: Знать: 1) основы документационного обеспечения управления персоналом; 2) принципы и методы кадрового администрирования; Уметь: 1) осуществлять документационного обеспечения управления персоналом; 2) проводить кадровое администрирование; 3) организовывать и проводить мероприятия по управлению персоналом. Владеть: 1) принципами и методами документационного обеспечения управления персоналом; 2) принципами кадрового администрирования ИПК-3.2: Знать: 1) принципы анализа процесса труда; 2) принципы и правила разработки должностных требований и карт компетенций; 3) правила разработки	Задания Реферат	Экзамен: Задания Реферат Тест

		<p>должностных инструкций.</p> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) анализировать процесс труда и структуру профессиональной деятельности; 2) разрабатывать должностные требования или карты компетенций; 3) составлять должностные инструкции. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) принципами и методами анализа процесса труда и профессиональной деятельности; 2) способами и принципами разработки должностных требований и должностных инструкций. 		
<p>ПК-8: Способен осуществлять поиск оптимального решения актуальных проблем управления персоналом</p>	<p>ИПК-8.1: Может выявлять и описывать актуальные проблемы управления персоналом, определять пути их решения.</p> <p>ИПК-8.2: Осуществляет анализ ситуационных характеристик системы управления персоналом организации, использует его для поиска путей решения проблем.</p> <p>ИПК-8.3: Разрабатывает предложения по решению проблем управления персоналом на основе теоретического и (или) эмпирического исследования.</p>	<p>ИПК-8.1:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) методологические принципы изучения и решения актуальных прикладных проблем управления персоналом; 2) принципы и методы проведения прикладных исследований управления персоналом; 3) принципы разработки управленческих решений на основе прикладных исследований в управлении персоналом. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) описывать и оценивать актуальные прикладные проблемы управления персоналом; 2) проводить прикладные исследования по локальным проблемам управления персоналом в конкретных организациях; 3) предлагать проекты управленческих решений по локальным проблемам управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) методологическими принципами проведения локальных прикладных 	<p>Задания</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Тест</p>

		<p>исследований управления персоналом;</p> <p>2) методами и технологиями проведения локальных прикладных исследований управления персоналом и анализа результатов.</p> <p>ИПК-8.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологию ситуационного анализа в практике организационных исследований;</p> <p>2) принципы и методы ситуационного анализа проблем управления персоналом в организации;</p> <p>3) принципы разработки управленческих решений на основе ситуационного анализа. Уметь:</p> <p>1) проводить ситуационный анализ в сфере управления персоналом;</p> <p>2) описывать проблему и находить её решение с помощью ситуационного анализа. Владеть:</p> <p>1) методологическими принципами ситуационного анализа в сфере управления персоналом;</p> <p>2) способами проведения ситуационного анализа.</p> <p>ИПК-8.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы и способы анализа результатов исследований по проблемам управления персоналом для выработки практических рекомендаций;</p> <p>2) основы научной аргументации практических рекомендаций в сфере управления персоналом;</p> <p>3) принципы и правила внедрения результатов исследований управления</p>		
--	--	---	--	--

		<p>персоналом. Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) анализировать результаты исследований проблем управления персоналом; 2) разрабатывать практические рекомендации на основе исследований проблем управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) принципами анализа результатов исследований проблем управления персоналом; 2) принципами разработки предложений и практических рекомендаций по итогам анализа результатов исследований проблем управления персоналом. 		
ДПК-1: Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств	ИДПК-1.1: Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств.	<p>ИДПК-1.1:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) теоретические основы эффективности труда; 2) теории управления работой сотрудников организации; 3) принципы организации эффективной работы персонала. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) анализировать организационное поведение и профессиональную деятельность работников на основе требований к компетенциям и профессионально важным качествам; 2) организовывать работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности; 3) осуществлять мотивацию и стимулирование труда персонала. 	Задания Реферат	Экзамен: Тест

		<p>Владеть:</p> <p>1) навыками анализа организационного поведения и профессиональной деятельности;</p> <p>2) правилами и принципами организации труда и управления персоналом;</p> <p>3) способами мотивации и стимулирования труда.</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	74
Промежуточная аттестация	36
	Экзамен

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 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0
Тема 1. Тема 1. Экономические функции в управлении персоналом.	18	2	2	4	14
Тема 2. Экономические показатели по труду.	16	2	2	4	12
Тема 3. Управление затратами на персонал.	16	2	2	4	12
Тема 4. Эффективность управления персоналом.	20	4	4	8	12

Тема 5. Функционально стоимостный анализ в управлении персоналом (ФСА).	20	4	4	8	12
Тема 6. Контроллинг и аудит персонала	16	2	2	4	12
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	16	16	34	74

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Экономические функции в управлении персоналом.

Тема 2. Экономические показатели по труду.

Тема 3. Управление затратами на персонал.

Тема 4. Эффективность управления персоналом.

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

Тема 6. Контроллинг и аудит персонала.

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.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД

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 - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Производительность труда на предприятиях определяется следующими методами а) натуральным б) комбинированным в) трудовым г) стоимостным д) эквивалентным

е) коэффициентным

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

1.К функциям контроллинга персонала не относится

- а) информационно-обеспечивающая функция б) плановая функция
- в) организационная функция г) управляющая функция
- д) контрольно-аналитическая функция

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-1:

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

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

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 .

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ДПК-1:

1. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
2. Методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.
3. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
4. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.
5. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.

6. Оценка эффективности деятельности персонала организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

1. К функциям контроллинга персонала не относится

- а) информационно-обеспечивающая функция б) плановая функция
в) организационная функция г) управляющая функция
д) контрольно-аналитическая функция

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами. Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на среднем уровне.
не зачтено	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию ниже минимального уровня.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
Знания	Отсутствие	Уровень	Минимальн	Уровень	Уровень	Уровень	Уровень

	знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	о допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	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 отдельным 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 - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Производительность труда на предприятиях определяется следующими методами а) натуральным б) комбинированным в) трудовым г) стоимостным д) эквивалентным е) коэффициентным

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-8

1.К функциям контроллинга персонала не относится

- а) информационно-обеспечивающая функция б) плановая функция
- в) организационная функция г) управляющая функция
- д) контрольно-аналитическая функция

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

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

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых

Оценка	Критерии оценивания
	ошибки.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа

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

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации : Учебное пособие / Государственный университет управления. - Москва : Государственный Университет Управления (ГУУ), 2006. - 41 с. - ВО - Бакалавриат., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=594649&idb=0>.
2. 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. Рыжова Валентина Вадимовна. Функционально-стоимостный анализ в решении управленческих задач по сокращению издержек : Учебное пособие. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2017. - 224 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-01035-8. - ISBN 978-5-16-105707-0. - ISBN 978-5-16-005379-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=742276&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.

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): Погодина Галина Владимировна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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