

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

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Учёного совета ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород
2021 год

1. МЕСТО И ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к базовой части Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ «Управление развитием персонала организации» подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «Экономика управления персоналом» является дисциплиной обязательной для изучения на 4 курсе в 7 семестре, согласно нормативному Учебному плану.

Целью дисциплины является формирование компетенций по экономике управления персоналом, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины «Экономика управления персоналом»:

- овладение экономическим понятийным аппаратом управления персоналом организации;
- ознакомление с экономическими основами управления персоналом;
- изучение экономических показателей деятельности организации по труду;
- привить и закрепить умения применять экономические методы управления персоналом;
- формирование умений проводить экономическую оценку эффективности мероприятий по управлению персоналом;
- развитие представлений о контроллинге и аудите персонала организации;
- изучение процедур функционально-стоимостного анализа.

Прохождение дисциплины «Экономика управления персоналом» является одним из этапов формирования компетенций ПК-14; ПК-22; ПК-25; ПК-26; ПК-34.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ ВЫПУСКНИКОВ)

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Экономика управления персоналом» являются составной частью модели выпускника бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, которая отражена в карте компетенций ОПОП подготовки бакалавров по данному направлению. Планируемые результаты обучения, относящиеся к дисциплине «Экономика управления персоналом» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности	Знать: 1) знать теоретические основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); 2) знать методы экономического анализа и анализа показателей по труду; 3) знать принципы и правила разработки и экономического обоснования программ и планов мероприятий организации; Уметь: 1) уметь применять на практике методы анализа экономических

труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	показателей деятельности организации и показателей по труду; 2) уметь составлять экономическое обоснование предложений, программ и планов мероприятий организации; Владеть: 1) владеть навыками расчетов экономических показателей, в том числе показателей по труду; 2) владеть навыками составления экономических обоснований предложений, программ и планов мероприятий организации; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к анализу экономических показателей деятельности организации;
ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	Знать: 1) знать теоретические основы, методы и правила формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение; 2) знать принципы и правила контроля за использованием рабочего времени; Уметь: 1) уметь применять на практике методы и технологии формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение; 2) уметь применять на практике правила контроля за использованием рабочего времени; Владеть: 1) владеть навыками формирования бюджета затрат на персонал; 2) владеть навыками контроля за использованием рабочего времени; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к бюджетированию затрат на персонал;
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Знать: 1) знать принципы и технологии сбора информации и анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; Уметь: 1) уметь применять на практике технологии и правила сбора информации и анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; 2) уметь разрабатывать предложения и варианты управленческих решений на основе анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; Владеть: 1) иметь навыки анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к анализу рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;
ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять	Знать: 1) знать теоретические принципы, правила и методы проведения аудита и контроллинга персонала; 2) знать теоретические основы и методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; 3) знать теоретические основы и методы бюджетирования затрат на

<p>их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	<p>персонал</p> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике методы проведения и анализа результатов аудита и контроллинга персонала; 2) уметь применять на практике методы и средства экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками аудита и контроллинга персонала; 2) владеть навыками экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к аудиту и контроллингу персонала;
<p>ПК-34: знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать теоретические основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом; 2) знать принципы и процедуры функционально-стоимостного анализа; 3) знать методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом; 4) знать принципы и правила разработки планов (программ) проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике методы организационного проектирования в системе управления персоналом; 2) уметь применять на практике процедуры функционально-стоимостного анализа; 3) уметь применять на практике методы построения функциональных и организационных структур управления персоналом; 4) уметь разрабатывать предложения, планы, программы проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками организационного проектирования в системе управления персоналом; 2) владеть навыками функционально-стоимостного анализа; 3) владеть навыками разработки предложений, планов и(или) программ проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к проектированию систем управления персоналом;

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Структура дисциплины «Экономика управления персоналом»

Форма промежуточной аттестации – экзамен Объем дисциплины (модуля) составляет 5_зачетные единицы, всего 180 часов, из которых

для очной формы обучения
 18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе
 16_ часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),
 2 часа – контактная работа на промежуточной аттестации,
 117_ часов составляет самостоятельная работа обучающегося,
 45_ часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

для заочной формы обучения
 10_ часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе
 8_ часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),
 2 часа – контактная работа на промежуточной аттестации,
 161_ часа составляет самостоятельная работа обучающегося,
 9_ часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Структура дисциплины представлена в таблицах 2 и 3.

Таблица 2

Структура дисциплины «Экономика управления персоналом» для очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего по контактной работе	
Тема 1. Экономические функции в управлении персоналом.	17		2	2	15
Тема 2. Экономические показатели по труду.	17		2	2	15
Тема 3. Управление затратами на персонал.	22		2	2	20
Тема 4. Эффективность управления персоналом.	24		4	4	20
Тема 5. Функционально стоимостный анализ в управлении персоналом (ФСА).	24		4	4	20
Тема 6. Контроллинг и аудит персонала.	29		2	2	27

Таблица 3

Структура дисциплины «Экономика управления персоналом» для заочной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего по контактной работе	
Тема 1. Экономические функции в управлении персоналом.	22		1	1	21
Тема 2. Экономические показатели по труду.	21		1	1	20
Тема 3. Управление затратами на персонал.	31		1	1	30
Тема 4. Эффективность управления персоналом.	32		2	2	30
Тема 5. Функционально стоимостный анализ в управлении персоналом (ФСА).	32		2	2	30
Тема 6. Контроллинг и аудит персонала.	31		1	1	30

3.1. Содержание дисциплины «Экономика управления персоналом»

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 персоналом. Кадровые риски.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе преподавания дисциплины «Экономика управления персоналом» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

При контактной (аудиторной) работе из традиционных методов преподавания используются: мини-лекции на практических занятиях, сообщение студента по теме на семинарском занятии и др. Из активных и интерактивных методов преподавания используются различные методы анализа и обсуждения индивидуальных случаев, различных точек зрения по проблемным вопросам, выполнение расчетов.

При выполнении самостоятельной работы из традиционных методов используются: прочтение и анализ студентом специальной литературы по теме, подбор аналитических материалов, самостоятельное выполнение задания по определенному алгоритму. Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации и к текущему контролю успеваемости предполагает групповые и индивидуальные консультации с обсуждением наиболее сложных и дискуссионных вопросов.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

В рамках дисциплины «Экономика управления персоналом» предусмотрено выполнение самостоятельной работы (реферата).

Выполнение самостоятельной контрольной работы в форме реферата осуществляется на основе лекций, учебников, дополнительной литературы. Самостоятельная работа пишется по теме, указанной преподавателем из списка.

Темы рефератов

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.

8. Методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.
9. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
10. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.
11. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
12. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
13. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
14. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
15. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
16. Планирование численности работников организации.
17. Проектирование систем оплаты труда в организации.
18. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
19. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
20. Система управления кадровыми рисками.
21. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.
22. Современная концепция «человеческого капитала».
23. Функционирование системы контроллинга на предприятии.
24. Экономическая оценка трудового потенциала организации.
25. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
26. Экономический механизм управления персоналом.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации включает в себя следующее содержание:

- 1) Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины «Экономика управления персоналом» с критериями оценки,
- 2) Шкалы оценивания,
- 3) Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине,
- 4) Типовые контрольные задания
- 5) Контрольно-измерительные материалы, в том числе
 - вопросы к промежуточной аттестации (экзамену)
 - тест по дисциплине.

6.1. Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины «Экономика управления персоналом»

Дисциплина «Экономика управления персоналом» направлена на развитие 5 компетенций. Критерии оценки сформированности компетенций приведены в таблице 4.

Требуемые результаты обучения по дисциплине

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства
<p>ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать теоретические основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); 2) знать методы экономического анализа и анализа показателей по труду; 3) знать принципы и правила разработки и экономического обоснования программ и планов мероприятий организации; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; 2) уметь составлять экономическое обоснование предложений, программ и планов мероприятий организации; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками расчетов экономических показателей, в том числе показателей по труду; 2) владеть навыками составления экономических обоснований предложений, программ и планов мероприятий организации; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к анализу экономических показателей деятельности организации; 	<p>Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест</p>
<p>ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать теоретические основы, методы и правила формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение; 2) знать принципы и правила контроля за использованием рабочего времени; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике методы и технологии формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение; 2) уметь применять на практике правила контроля за использованием рабочего времени; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками формирования бюджета затрат на персонал; 2) владеть навыками контроля за использованием рабочего времени; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к бюджетированию затрат на персонал; 	<p>Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест</p>
<p>ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать принципы и технологии сбора информации и анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике технологии и правила сбора информации и анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; 2) уметь разрабатывать предложения и варианты управленческих решений на основе анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь навыки анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p>	<p>Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест</p>

	1) иметь интерес и готовность к анализу рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;	
ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать теоретические принципы, правила и методы проведения аудита и контроллинга персонала; 2) знать теоретические основы и методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; 3) знать теоретические основы и методы бюджетирования затрат на персонал <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике методы проведения и анализа результатов аудита и контроллинга персонала; 2) уметь применять на практике методы и средства экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками аудита и контроллинга персонала; 2) владеть навыками экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к аудиту и контроллингу персонала; 	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест
ПК-34: знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать теоретические основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом; 2) знать принципы и процедуры функционально-стоимостного анализа; 3) знать методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом; 4) знать принципы и правила разработки планов (программ) проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике методы организационного проектирования в системе управления персоналом; 2) уметь применять на практике процедуры функционально-стоимостного анализа; 3) уметь применять на практике методы построения функциональных и организационных структур управления персоналом; 4) уметь разрабатывать предложения, планы, программы проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками организационного проектирования в системе управления персоналом; 2) владеть навыками функционально-стоимостного анализа; 3) владеть навыками разработки предложений, планов и(или) программ проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к проектированию систем управления персоналом; 	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест

6.2. Шкалы оценивания

Для оценки сформированности компетенций используется шкала оценивания, приведенная в таблице 5.

Шкала оценки сформированности компетенций

ШКАЛА ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Индикаторы компетенции	ШКАЛА ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	Не зачтено		зачтено				
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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, без ошибок.	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>Опыт и навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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
<u>Личностная готовность к проф. совершенствованию</u>	Отсутствие интереса и мотивации к профессиональному самосовершенствованию	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию ниже минимального уровня	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на минимальном уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на среднем уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию выше среднего уровня	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на высоком уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию очень высоки

6.3. Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

По дисциплине «Экономика управления персоналом» для оценки сформированности компетенций предусмотрены текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация, во время которых проводится оценка сформированности компетенции в части полноты знаний, наличия умений, владение соответствующими навыками.

Текущий контроль успеваемости проходит в форме анализа содержания самостоятельной работы (реферата) и представления её материалов на практическом занятии.

На промежуточной аттестации проводится оценка сформированности компетенции, относящихся к дисциплине «Экономика управления персоналом». Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика управления персоналом» проводится в форме экзамена, который может проводиться как в устной, так и в письменной формах. Устный экзамен проводится по вопросам, которые выносятся на промежуточную аттестацию (таблица 5). Опрос студентов осуществляется по билетам. В некоторых случаях промежуточная аттестация может проходить письменно в виде теста. При промежуточной аттестации учитываются результаты текущего контроля успеваемости.

Таблица 5

Вопросы к экзамену промежуточной аттестации

Вопрос	Компетенция
1. Система управления персоналом предприятий. Функциональные и целевые ориентиры управления персоналом.	ПК-14
2. Принципы формирования системы управления персоналом.	ПК-14
3. Экономические функции управления персоналом.	ПК-14
4. Экономические методы управления персоналом.	ПК-14
5. Принципы экономического анализа в управлении персоналом.	ПК-14
6. Система экономических показателей. Трудовые показатели.	ПК-14
7. Анализ производительности труда.	ПК-14
8. Анализ трудоёмкости продукции.	ПК-14
9. Анализ качества труда.	ПК-14
10. Экономическое планирование персонала.	ПК-14
11. Экономические показатели управления персоналом.	ПК-14
12. Экономическая оценка трудового потенциала.	ПК-14
13. Состав затрат на персонал.	ПК-22
14. Оценка расходов на персонал.	ПК-22
15. Анализ фонда заработной платы. Планирование расходов на персонал	ПК-22
16. Факторы влияющие на заработную плату.	ПК-22
17. Бюджетирование расходов на персонал.	ПК-22
18. Методы снижения расходов на персонал.	ПК-22
19. Экономическая и социальная эффективность.	ПК-25
20. Оценка эффективности. Способы оценки эффективности.	ПК-25
21. Эффективность реализации функций управления персоналом.	ПК-25
22. Эффективность службы управления персоналом.	ПК-25
23. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.	ПК-25
24. Функционально-стоимостный анализ в управлении персоналом.	ПК-34
25. Этапы функционально-стоимостного анализа.	ПК-34

26. Принятие решений на основе функционально-стоимостного анализа.	ПК-34
27. Контроллинг персонала.	ПК-26
28. Аудит персонала.	ПК-26
29. Анализ системы управления персонала.	ПК-26
30. Кадровые риски.	ПК-25

6.4. Типовые контрольные задания для контроля сформированности компетенции

ПК-14

1. Производительность труда на предприятиях определяется следующими методами

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

2. Уровень производительности труда на предприятии характеризуют показатели

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

ПК-22

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

2. 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.

ПК-25, ПК-26, ПК-34

3. К функциям контроллинга персонала не относится

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

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

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

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература

1. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 48 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166879.html>;
2. Кибанов, А. Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации: Учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М. : ГУУ, 2006. - 41 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=432605>;
3. Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2012. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>;
4. Митрофанова Е.А., Софиенко А.В. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие / Митрофанова Е.А., Софиенко А.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099306.html>
5. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 427 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=920547>;

7.2. Дополнительная литература

1. Асалиев А.М. Развитие трудового потенциала: Учебное пособие / Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 281 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512004>
2. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т.Г. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 143 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=554598>
3. Асалиев А.М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 171 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=414564>
4. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Организация оплаты труда персонала / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166855.html>;
5. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика

- [Электронный ресурс] : учебник / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2015. - 688 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
6. Кибанов А.Я. Система управления персоналом / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>
 7. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562>
 8. Одегов, Ю. Г. Экономика труда / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/52C1BDCF-6C24-49C3-9072-8519F7450633>
 9. Рыжова В.В. Функционально-стоимостный анализ в решении управленческих задач по сокращению издержек: Учебное пособие / В.В. Рыжова - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 224 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=257267>
 10. Рыжова В.В., Петров В.В. Экономическое управление организацией: Учебное пособие / В.В. Рыжова, В.В. Петров. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2012. - 248 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=236328>
 11. Симонова М.В. Экономика труда / М. В. Симонова [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 259 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/1F07F2E4-5F5A-471E-90D8-73B4988F494F>
 12. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>
 13. Управление человеческими ресурсами / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B>

7.3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение не требуется

Интернет-ресурсы:

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/>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Материально-техническое обеспечение

В процессе преподавания дисциплины требуется учебная аудитория для проведения занятий оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.2. Программное обеспечение

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор: Орлов А.В.

Рецензент: Вакуленко Р.Я., д.э.н., проф.

Зав. кафедрой психофизиологии, д.б.н., проф. Полевая С.А.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.