

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 и ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол от
« 30 » ноября 2022 г. № 13

Рабочая программа дисциплины

Экономические аспекты управления персоналом

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

магистратура

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки (специальность)

38.04.03 Управление персоналом

(указывается код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность образовательной программы

Управление креативным персоналом

Форма обучения

Очная, заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2023 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.О.03 «Экономические аспекты управления персоналом» относится к обязательной части ООП направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

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	
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.	<i>Знать</i> сущность и особенности функционально-целевой модели управления организацией и её персоналом. <i>Уметь</i> применять функционально-целевую модель управления организацией и её персоналом в практической и научно-исследовательской деятельности <i>Владеть</i> навыками применения функционально-целевой модели управления организацией и её персоналом в практической и научно-исследовательской деятельности.	Доклад-презентация Тест Практическое задание Кейс
	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.	<i>Знать</i> сущность и содержание и экономических методов управления персоналом современной организации; сущность и содержание трудовых показателей организации и экономических нормативов. <i>Уметь</i> применять экономические методы управления персоналом, трудовые показатели организации и экономические нормативы в практической и научно-исследовательской деятельности. <i>Владеть</i> навыками применения экономических методов управления персоналом, трудовых показателей организации и экономических нормативов в практической и научно-исследовательской деятельности.	
	ИОПК-1.3. Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и	<i>Знать</i> сущность и методы экономической оценки трудового потенциала общества, организации, человека и человеческого капитала. <i>Уметь</i> применять методы оценки трудового потенциала общества, организации, человека и человеческого капитала в практической и научно-	

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

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	__2__ ЗЕТ		__2__ ЗЕТ
Часов по учебному плану	72		72
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):	36		12
- занятия лекционного типа	12		4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24		8
самостоятельная работа	35		55
КСР	1		5
Промежуточная аттестация – зачёт	зачёт		зачёт

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание 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			Занятия лабораторного типа			Всего					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1. Организационно-экономического механизм управления персоналом. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	15		17	2		1	6		2				8		3	7		14
Тема 2. Экономические нормативы. Система трудовых показателей организации.	20		17	4		1	6		2				10		3	10		14
Тема 3. Управление расходами на персонал. Функционально-стоимостной анализ (ФСА) деятельности персонала	20		17	4		1	6		2				10		3	10		14
Тема 4. Аудит и контроллинг персонала в системе управления	16		16	2		1	6		2				8		3	8		13

Содержание 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.

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

Практическая подготовка предусматривает решение прикладных задач, задачи кейса по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 12 часов (очно-заочная формы) и 8 часов (заочная форма).

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: планирование и принятие решений в области выбранной профессиональной деятельности и оценка их эффективности;

- компетенций 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; ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По каждой теме дисциплины «Экономические аспекты управления персоналом» предусмотрена самостоятельная работа.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию. Самостоятельная работа студентов способствует:

- активному получению новых знаний;
- расширению, закреплению и углублению знаний, полученных в аудитории;
- развитию творческого подхода к решению поставленных проблем;
- проявлению индивидуальности студента.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Основными формами самостоятельной работы являются:

- изучение рекомендованных литературных источников, нормативных документов;
- подготовка к практическим и семинарским занятиям;
- подготовка к тестированию;
- решение кейсов;
- подготовка докладов – презентаций;
- подготовка к экзамену.

Подготовка к практическим и семинарским занятиям - традиционная форма самостоятельной работы обучающихся, включающая отработку лекционного материала, изучение рекомендованной литературы, конспектирование учебников, статей.

Подготовка к тестированию требует более тщательного изучения материала по теме и модулю в целом, необходимо обратить внимание на определение терминов, содержание понятий, даты, алгоритмы.

Выполнение практических заданий и кейсов. Происходит на основании изучения как теоретического материала, так и осмысления решенных примеров и представленных алгоритмов. Как правило, для решения заданий и кейсов студенту необходимо обратиться к примерам, решаемым в ходе практических занятий.

В рамках самостоятельной работы студент должен также заниматься обработкой фактического материала для подготовки доклада и презентаций. Подготовка доклада – презентации формирует навык четкого и обоснованного высказывания мнения по поставленной проблеме и использованием современных информационных технологий. Доклад – презентация – способ выражения собственного мнения по проблеме и краткого изложения сути подхода для ее решения.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п.5.2.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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 незначительных 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 незначительными 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 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

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	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
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

Вопросы	Код формируемой компетенции
1. Функционально-целевая модель управления организацией и её персоналом.	ОПК-1
2. Экономические методы управления персоналом организации: технико-экономический анализ	ОПК-1
3. Экономические методы управления персоналом организации:	ОПК-1

технико-экономическое планирование.	
4. Современная концепция «человеческого капитала».	ОПК-1
5. Сущность, структура человеческого капитала и подходы к его оценке.	ОПК-1
6. Понятие, сущность и методы оценки трудового потенциала общества, организации, работника	ОПК-1
7. Нормирование и регламентация труда персонала организации.	ОПК-1
8. Система трудовых показателей организации.	ОПК-1
9. Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности.	ОПК-1
10. Структура и характеристика затрат на персонал организации	ОПК-3
11. Управление затратами на персонал в организации.	ОПК-3
12. Планирование и бюджетирование расходов на персонал.	ОПК-3
13. Функционально-стоимостной анализ (ФСА) в системе управления персоналом организации.	ОПК-3
14. Задачи и принципы ФСА.	ОПК-3
15. Содержание функционально-стоимостного анализа.	ОПК-3
16. Сущность и технологии проведения аудита персонала.	
17. Контроллинг в организации: понятие, структура, технологии.	ОПК-3
18. Модели кадрового контроллинга в организации.	ОПК-3
19. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и оценка.	ОПК-3
20. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом, показатели оценки деятельности службы управления персоналом.	ОПК-3

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ОПК-1

Кейс

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 %.

Задание

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

Для оценивания решения кейсов используется семибалльная шкала, критерии выставления баллов представлены в таблице.

Оценка	Критерии оценивания кейсов
Превосходно	Студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет

	полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, во всех случаях способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Отлично	Студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, в более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Очень хорошо	Студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает несущественные затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Хорошо	Студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Удовлетворительно	Студент обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.
Неудовлетворительно	Студент не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.
Плохо	Студент не обладает требуемым объёмом знаний теоретического материала и не может решить практическое задание.

Практические задания

Практическое задание 1. Подготовьте обоснованные ответы на следующие вопросы

1. Охарактеризуйте место экономических методов в системе методов управления персоналом.
2. Перечислите отдельные элементы экономических методов управления персоналом.
3. Раскройте содержание этапов технико-экономического анализа как одного из элементов экономических методов управления персоналом.
4. Раскройте содержание технико-экономического планирования как одного из элементов экономических методов управления персоналом.
5. Какие экономические показатели используются в практике управления персоналом? Приведите их классификацию.

Практическое задание 2.

Определить численность основных рабочих для выполнения объема работ.

Трудоемкость работ составляет 273 600 нормо-часов; плановый фонд рабочего времени – 1 900 ч; коэффициент выполнения норм труда – 1,2.

Практическое задание 3

Плановый объем продукции составляет 270 000 штук изделия; плановый фонд рабочего времени – 100 ч; коэффициент выполнения норм выработки — 1,3; норма выработки – 100 штук. Следует определить численность работников для выполнения планового объема работ.

Для оценивания выполнения практических задач используется шкала, критерии выставления баллов представлены в таблице.

Оценка	Критерии оценивания выполненного задания
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы,

	показывает знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но студент допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий или задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала
Плохо	Задание не выполнено, необходима дополнительная подготовка

Примеры тестовых заданий для контроля текущих знаний студентов

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

2. 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

3. 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

4. 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

5. 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.

Критерии оценки тестов

«превосходно» - 96-100% правильных ответов;

«отлично» – 86-95% правильных ответов;

«очень хорошо» - 81-85% правильных ответов;

«хорошо» – 66-80% правильных ответов;

«удовлетворительно» – 56-65% правильных ответов.

«неудовлетворительно» - 46-55% правильных ответов;

«плохо» - 45% и меньше правильных ответов.

5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ОПК-3

Кейс

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

Наименовани	Содержание	Информационно	Источник	Исполнители	Сроки
-------------	------------	---------------	----------	-------------	-------

е этапа ФСА	этапа	е наполнение этапа	информации		исполнения

2. Охарактеризуйте функции и определите затраты на их выполнение, заполните таблицы.

Таблица – Характеристика функций

Полное наименование функции	Виды документов, исходящих из службы в течение года по функции	Виды документов, входящих в службу для выполнения данной функции	Подразделения или организации, из которых поступают документы	Подразделения или организации, в которые направляются документы

Таблица – Определение затрат на осуществление функций

Технические средства, необходимые для выполнения функций	Стоимость технических средств и их амортизация	Должности, участвующие в выполнении функций, их месячные оклады	Периодичность обработки и составления документа в течение года	Затраты труда на выполнение функции каждым исполнителем в течение года	Затраты на осуществление функций в течение года

3. Проведите проверку значимости функций.

4. Проанализируйте значимость функций и затраты на их осуществление.

5. Разработайте рекомендации по совершенствованию организации труда и трудовых процессов соответствующего структурного подразделения, заполните таблицу.

Таблица – Рекомендации по совершенствованию организации труда и трудовых процессов

Наименование функции	Ранг функции	Затраты на осуществление функции	Коэффициент качества уровня функции	Комментарий	Рекомендации

Практические задания

Практическое задание 1. Подготовьте обоснованные ответы на следующие вопросы

1. Что означает функционально-стоимостный анализ (ФСА) деятельности персонала?
2. Сформулируйте задачи ФСА.
3. Перечислите этапы ФСА и кратко поясните их содержание.
4. Что означает рабочий план ФСА? Каково его назначение?
5. Опишите правила построения функционально-стоимостной диаграммы деятельности организации в целом или какого-либо её подразделения.

Практическое задание 2

Составьте бюджет затрат на наём персонала

Таблица – сводная ведомость потребности в персонале на _____ год

Структурное подразделение	Должность	Число человек	Срок закрытия вакансии	Срок найма	Оклад

Таблица – Бюджет затрат на наём персонала на _____ год

Мероприятия	Срок исполнения	Затраты					Ответственный исполнитель
		всего	1 кварта л	2 кварта л	3 кварта л	4 кварта л	

Практическое задание 3

Охарактеризуйте этапы проведения аудита (заполните таблицу).

Таблица – Этапы проведения аудита

Этап аудиторской проверки	Характеристика этапа

Примеры тестовых заданий для контроля текущих знаний студентов

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 организационно-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.*

5.2.4. Темы докладов-презентаций

Примерные темы докладов 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.

Примерные темы докладов 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.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476084>
2. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471721>
3. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473101>

б) дополнительная литература:

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М. И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006759>
 2. Вдовина, О. А. Стратегия кадрового менеджмента : учебное пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 167 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_59b8c3e14ae7f7.48155008. - ISBN 978-5-16-013089-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1058881>
 3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540>
 4. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468699>
 5. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 312 с. - ISBN 978-5-238-01609-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028803>
 6. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5971e2c8792fc2.42060563. - ISBN 978-5-16-012953-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1085904>
 7. Чуланова, О. Л. Управление компетенциями персонала : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5a254bb67671e0.26628575. - ISBN 978-5-16-013567-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1284664>
 8. Шаш, Н. Н. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании : учебное пособие / Н. Н. Шаш. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2019. - 368 с. - (Магистратура). - ISBN 978-5-9776-0330-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009315>
 9. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468705>
- в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы
1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ — <https://mintrud.gov.ru/>
 2. Официальный сайт журнала «Экономика труда» [Электронный ресурс]. — URL : <https://leconomic.ru/journals/et>
 3. Официальный сайт журнала «Кадровик» [Электронный ресурс]. — URL : <https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers>
 4. Официальный сайт журнала «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. — URL : <http://www.top-personal.ru/magazines.html>

5. Официальный сайт журнала «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» [Электронный ресурс]. – URL : <https://delo-press.ru/journals/staff/>
6. Официальный сайт журнала «Кадровые решения» [Электронный ресурс]. – URL : <https://www.profiz.ru/kr/>
7. Сайт СПС «КонсультантПлюс» – <http://www.consultant.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютер, проектор или ЖК-телевизор, акустическая система и микрофон (при необходимости), доска.

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 38.04.03 «Управление персоналом», направленность «Управление креативным персоналом»

Автор:

к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита

И.Б. Удалова

Рецензент:

д.э.н., профессор кафедры бухгалтерского учёта

А.О. Овчаров

Заведующий кафедрой:

д.соц.н., профессор

О.А. Грудзинский

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «04» ноября 2022 года, протокол № 6.

