

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 Учёного совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Экономика и эффективность персонала»**

Направление подготовки 38.04.03. Управление персоналом

Направленность (профиль) программы магистратуры:
Управление человеческим капиталом организации

Квалификация (степень) выпускника:
МАГИСТР

Форма обучения:
очная

Нижний Новгород
2023

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

Дисциплина « Экономика и эффективность персонала» относится к базовой части Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ «Управление человеческим капиталом организации» подготовки магистров по направлению 38.04.03. Управление персоналом. Дисциплина « Экономические аспекты управления персоналом» является дисциплиной обязательной для изучения на 2 курсе в 3 семестре, согласно нормативному Учебному плану.

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

Задачи дисциплины «Экономические аспекты 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 «Экономические аспекты управления персоналом» является одним из этапов формирования компетенции ОПК-8.

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

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» являются составной частью модели выпускника магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом, которая отражена в карте компетенций ОПОП подготовки магистров по данному направлению. Планируемые результаты обучения, относящиеся к дисциплине «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением	Знать: 1) сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом; 2) знать экономические показатели по персоналу; 3) знать правила расчетов затрат на персонал и бюджетирования системы управления персоналом; 4) знать экономические методы управления персоналом; 5) знать критерии социально-экономической эффективности; 6) знать методы оценки социально-экономической эффективности системы управления

использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	<p>персоналом или отдельных её подсистем;</p> <p>7) знать принципы анализа эффективности конкретных технологий и программ управления персоналом, в том числе функционально-стоимостного анализа;</p> <p>8) знать правила разработки рекомендаций по улучшению системы управления персоналом на основе оценки социально-экономической эффективности отдельных её составляющих;</p> <p>9) знать принципы контроллинга и аудита персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять экономические методы управления персоналом;</p> <p>2) уметь делать расчеты затрат на персонал;</p> <p>3) уметь применять на практике методы оценки социально-экономической эффективности системы управления персоналом;</p> <p>4) уметь применять процедуры функционально-стоимостного анализа;</p> <p>5) уметь составлять рекомендации по улучшению социально-экономической эффективности системы управления персоналом или отдельных её подсистем;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками расчетов экономических показателей по управлению персоналом;</p> <p>2) владеть навыками анализа социально-экономической эффективности системы управления персоналом или отдельных её подсистем;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и мотивацию к анализу социально-экономической эффективности системы управления персоналом;</p>
---	--

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Структура дисциплины «Экономические аспекты в работе HR-менеджера»

Форма промежуточной аттестации – экзамен

Объем дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы, всего 108 часов, из которых

18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

16 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

2 час – контактная работа на промежуточной аттестации),

36 часов составляет самостоятельная работа обучающегося

54 часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Структура дисциплины представлена в таблице 2.

Таблица 2

Структура дисциплины «Экономические аспекты в работе HR-менеджера»

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.	8		2	2	6
Тема 2. Экономические показатели по труду.	8		2	2	6
Тема 3. Управление затратами на персонал.	8		2	2	6
Тема 4. Эффективность управления персоналом.	10		4	4	6
Тема 5. Функционально стоимостный анализ в управлении персоналом (ФСА).	10		4	4	6
Тема 6. Контроллинг и аудит персонала.	8		2	2	6

3.1. Содержание дисциплины «Экономические аспекты в работе HR-менеджера»

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 «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» 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 «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» 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 «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» 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 «Экономические аспекты в работе HR-менеджера»

Дисциплина «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» направлена на развитие 1 компетенции:

ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.

Критерии оценки сформированности компетенций приведены в таблице 3.

Требуемые результаты обучения по дисциплине

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом; 2) знать экономические показатели по персоналу; 3) знать правила расчетов затрат на персонал и бюджетирования системы управления персоналом; 4) знать экономические методы управления персоналом; 5) знать критерии социально-экономической эффективности; 6) знать методы оценки социально-экономической эффективности системы управления персоналом или отдельных её подсистем; 7) знать принципы анализа эффективности конкретных технологий и программ управления персоналом, в том числе функционально-стоимостного анализа; 8) знать правила разработки рекомендаций по улучшению системы управления персоналом на основе оценки социально-экономической эффективности отдельных её составляющих; 9) знать принципы контроллинга и аудита персонала <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять экономические методы управления персоналом; 2) уметь делать расчеты затрат на персонал; 3) уметь применять на практике методы оценки социально-экономической эффективности системы управления персоналом; 4) уметь применять процедуры функционально-стоимостного анализа; 5) уметь составлять рекомендации по улучшению социально-экономической эффективности системы управления персоналом или отдельных её подсистем; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками расчетов экономических показателей по управлению персоналом; 2) владеть навыками анализа социально-экономической эффективности системы управления персоналом или отдельных её подсистем; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и мотивацию к анализу социально-экономической эффективности системы управления персоналом; 	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест

6.2. Шкалы оценивания

Для оценки сформированности компетенций используется шкала оценивания, приведенная в таблице 4.

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 «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» для оценки сформированности компетенции ОПК-8 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 «Экономические аспекты в работе HR-менеджера». Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» 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.	ОПК-8
2. Принципы формирования системы управления персоналом.	ОПК-8
3. Экономические функции управления персоналом.	ОПК-8
4. Экономические методы управления персоналом.	ОПК-8
5. Принципы экономического анализа в управлении персоналом.	ОПК-8
6. Система экономических показателей. Трудовые показатели.	ОПК-8
7. Анализ производительности труда.	ОПК-8
8. Анализ трудоёмкости продукции.	ОПК-8
9. Анализ качества труда.	ОПК-8
10. Экономическое планирование персонала.	ОПК-8
11. Экономические показатели управления персоналом.	ОПК-8
12. Экономическая оценка трудового потенциала.	ОПК-8
13. Состав затрат на персонал.	ОПК-8
14. Оценка расходов на персонал.	ОПК-8
15. Анализ фонда заработной платы. Планирование расходов на персонал	ОПК-8
16. Факторы влияющие на заработную плату.	ОПК-8
17. Бюджетирование расходов на персонал.	ОПК-8
18. Методы снижения расходов на персонал.	ОПК-8
19. Экономическая и социальная эффективность.	ОПК-8
20. Оценка эффективности. Способы оценки эффективности.	ОПК-8
21. Эффективность реализации функций управления персоналом.	ОПК-8
22. Эффективность службы управления персоналом.	ОПК-8
23. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.	ОПК-8
24. Функционально-стоимостный анализ в управлении персоналом.	ОПК-8

25. Этапы функционально-стоимостного анализа.	ОПК-8
26. Принятие решений на основе функционально-стоимостного анализа.	ОПК-8
27. Контроллинг персонала.	ОПК-8
28. Аудит персонала.	ОПК-8
29. Анализ системы управления персонала.	ОПК-8
30. Кадровые риски.	ОПК-8

6.4. Типовые контрольные задания для контроля сформированности компетенции ОПК-8

1. Уровень производительности труда на предприятии характеризуют показатели

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

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.

3. К функциям контроллинга персонала не относится

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

4. 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

5. Производительность труда на предприятиях определяется следующими методами

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

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/52C1BDCE-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 «Экономические аспекты в работе HR-менеджера» 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 ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом (уровень магистратуры).

Автор: Орлов А.В.

Зав. кафедрой психологии управления: Захарова Л.Н., д.б.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2