

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Внутрифирменное управление: современные подходы

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Внутрифирменное управление: современные подходы относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1: Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки ИУК-2.2: Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается ИУК-2.3: Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения	ИУК-2.1: Знать: современные процедуры и методики оценки результативности работы службы управления персоналом, и её вклада в достижение целей организации в целом. ИУК-2.2: Знать: современные процедуры и методики оценки результативности работы службы управления персоналом, и её вклада в достижение целей организации в целом. ИУК-2.3: Знать: современные процедуры и методики оценки результативности работы службы управления персоналом, и её вклада в достижение целей организации в целом.	Доклад-презентация	Зачёт: Контрольная работа Контрольные вопросы Задания
ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов	ИПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях	ИПК-4.1: Уметь: применять полученные знания на практике – проводить	Доклад-презентация Собеседование	Зачёт: Контрольные вопросы

организации	ИПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности ИПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации	процедуру бенчмаркинга, работать с ключевыми показателями деятельности, проводить сравнительный анализ. ИПК-4.2: Уметь: применять полученные знания на практике – проводить процедуру бенчмаркинга, работать с ключевыми показателями деятельности, проводить сравнительный анализ. ИПК-4.3: Уметь: применять полученные знания на практике – проводить процедуру бенчмаркинга, работать с ключевыми показателями деятельности, проводить сравнительный анализ.		Задания
ПК-6: Способен анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на её основе	ИПК-6.1: Понимает принципы стратегического менеджмента и правила стратегического планирования в управлении персоналом ИПК-6.2: Определяет необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации ИПК-6.3: Разрабатывает проекты в сфере управления персоналом на основе стратегических планов организации, оценивает их социальную и экономическую целесообразность	ИПК-6.1: Владеть: навыками сбора информации, расчета показателей, аналитическими инструментами ИПК-6.2: Владеть: навыками сбора информации, расчета показателей, аналитическими инструментами ИПК-6.3: Владеть: навыками сбора информации, расчета показателей, аналитическими инструментами	Доклад-презентация	Зачёт: Контрольные вопросы Задания

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
--	-------	---------

Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	39	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	
Тема 1. Современные мировые и российские тренды внутрифирменного управления	8	10	2	1	2	1	4	2	4	8	
Тема 2. Постановка HR-целей в современной организации	18	14	2	1	10	3	12	4	6	10	
Тема 3. BIG Data и HR – аналитика	16	20	2	1	4	1	6	2	10	18	
Тема 4. Внутрифирменное взаимодействие: линейный менеджер – HR – сотрудник	15	12	1	1	4	1	5	2	10	10	
Тема 5. Внутренние коммуникации в организации	14	11	1		4	2	5	2	9	9	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	8	4	24	8	33	13	39	55	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Современные мировые и российские тренды внутрифирменного управления.

Адаптация компаний к новым реалиям рынка труда (теория поколений, новые практики поиска и подбора, трудовая миграция, обучение). Автоматизация кадровых процессов. Управление корпоративной культурой. Вовлечение персонала.

Тема 2. Постановка HR-целей в современной организации.

Методики постановки целей. Дерево целей. Иерархия целей применительно к управлению персоналом.

Коучинг как способ постановки и достижения целей. Система управления по целям как инструмент оценки результативности и как инструмент мотивации.

Тема 3. BIG Data и HR-аналитика.

Методика BIG Data. Бенчмаркинг. Разработка целевых показателей в области управления человеческими ресурсами. Создание библиотеки KPI. Аналитика рынка труда, заработных плат,

Тема 4. Внутрифирменное взаимодействие: линейный менеджер – HR – сотрудник.

Лидерство в организации. Делегирование и контроль. Практика обратной связи. Коучинг как стиль корпоративного взаимодействия.

Тема 5. Внутренние коммуникации в организации.

Построение внутреннего бренда в организации. Взаимосвязь внутреннего и внешнего HR бренда.

Система ценностей в организации. Теория поколений как фактор формирования внутреннего бренда организации и построения коммуникаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "-" (-).
- открытый онлайн-курс MOOC "-" (-).

Иные учебно-методические материалы: -

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-2:

№	Наименование темы	Форма отчетности
1	Разработка внутрифирменного плана	Презентация
2	Оценка эффективности внутрифирменного управления	Презентация

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

№	Наименование темы	Форма отчетности
1	Разработка внутрифирменного плана	Презентация

2	Оценка эффективности внутрифирменного управления	Презентация
---	--	-------------

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

№	Наименование темы	Форма отчетности
1	Разработка внутрифирменного плана	Презентация
2	Оценка эффективности внутрифирменного управления	Презентация

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Текст доклада и презентация безупречны по логике изложения и оформлению, в них представлено научное творческое объяснение фактов и явлений, связанных с анализом современных тенденций лидерства, вскрыты характерные тенденции развития международного бизнеса, даны мотивированные самостоятельные обобщающие выводы; в ходе презентации продемонстрировано умение аргументированно отстаивать собственные идеи и выводы
отлично	Текст доклада и презентация безупречны по логике изложения и оформлению, в них раскрыты категории, понятия, относящиеся к анализу современных тенденций лидерства и оценке стилей лидерства, проведена оценка необходимых статистических данных, вскрыты характерные тенденции развития, даны обоснованные обобщающие выводы; в ходе презентации продемонстрировано умение аргументированно отстаивать идеи и выводы доклада
очень хорошо	Текст доклада и презентация логичны и оформлены в соответствии с требованиями, в них раскрыты понятия и закономерности, относящиеся к анализу тенденций современного лидерства и оценке стилей лидерства, проявлены навыки статистического анализа, но при этом некоторые вопросы темы освещены неполно, нечетко сформулированы выводы и рекомендации, имеются незначительные недостатки в оформлении текста и презентации; в ходе презентации продемонстрировано знание содержательных моментов доклада.
хорошо	Текст доклада и презентация логичны и оформлены в соответствии с требованиями, в них раскрыты ключевые аспекты, относящиеся к анализу тенденций современного лидерства, проявлены навыки статистического анализа, сделаны необходимые выводы, но при этом некоторые вопросы темы освещены неполно, нечетко сформулированы выводы, имеются незначительные недостатки в оформлении работы; в ходе презентации продемонстрировано знание существенных содержательных моментов доклада
удовлетворительно	Текст доклада и презентация оформлены в целом в соответствии с

Оценка	Критерии оценивания
	требованиями и правильно освещают узловые вопросы, дают достаточное представление о тенденциях современного лидерства, отражают характерные факты, но есть недостатки, снижающие теоретическую и практическую ценность содержания, нарушена логичность изложения, допущены отступления от требований по оформлению материала; в ходе презентации проявляется неуверенное владение материалом доклада.
неудовлетворительно	Текст доклада и презентация отражают только теоретические аспекты выбранной проблематики, использовано незначительное количество источников информации, главным образом, учебных пособий; содержится плагиат; если доклад допускается к презентации, то в ее ходе выявляется, что студент не владеет изложенным материалом: не знает содержания понятий, фактов, тенденций.
плохо	Текст доклада и презентация не отвечают выше изложенным требованиям, студент не владеет материалом, изложенным в тексте, не знает содержания понятий, категорий, фактов.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в

	ответа		Выполнены все задания, но не в полном объеме	ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Современные мировые тренды внутрифирменного управления.

2. Современные российские тренды внутрифирменного управления.
3. Тренды развития службы персонала.
4. Методики постановки HR-целей.
5. Система управления по целям.
6. Роль коучинга в организации.
7. KPI в HR.
8. Аналитические инструменты в HR.
9. Оценка затрат на персонал.
10. Принципы, показатели и способы оценки эффективности работы по управлению персоналом.
11. Методика BIG Data.
12. Особенности лидерства в организации.
13. Принципы делегирования в организации.
14. Практика обратной связи с организации.
15. Технологии построения внутреннего HR-бренда.
16. Инструменты формирования внутренних коммуникаций.
17. Система ценностей и ее отражение во внутренних коммуникациях.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Современные мировые тренды внутрифирменного управления.
2. Современные российские тренды внутрифирменного управления.
3. Тренды развития службы персонала.
4. Методики постановки HR-целей.
5. Система управления по целям.
6. Роль коучинга в организации.
7. KPI в HR.
8. Аналитические инструменты в HR.
9. Оценка затрат на персонал.
10. Принципы, показатели и способы оценки эффективности работы по управлению персоналом.
11. Методика BIG Data.
12. Особенности лидерства в организации.
13. Принципы делегирования в организации.
14. Практика обратной связи с организации.
15. Технологии построения внутреннего HR-бренда.
16. Инструменты формирования внутренних коммуникаций.
17. Система ценностей и ее отражение во внутренних коммуникациях.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-6

1. Современные мировые тренды внутрифирменного управления.
2. Современные российские тренды внутрифирменного управления.
3. Тренды развития службы персонала.
4. Методики постановки HR-целей.
5. Система управления по целям.
6. Роль коучинга в организации.
7. KPI в HR.
8. Аналитические инструменты в HR.
9. Оценка затрат на персонал.
10. Принципы, показатели и способы оценки эффективности работы по управлению персоналом.
11. Методика BIG Data.

12. Особенности лидерства в организации.
13. Принципы делегирования в организации.
14. Практика обратной связи с организации.
15. Технологии построения внутреннего HR-бренда.
16. Инструменты формирования внутренних коммуникаций.
17. Система ценностей и ее отражение во внутренних коммуникациях.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Удовлетворительная подготовка. Студент знает базовые понятия и основные положения изученного курса.
не зачтено	Подготовка недостаточная. Студент не знает ответов на вопросы билета, затрудняется с ответами на дополнительные вопросы.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Андрей и Сергей открыли магазин в 2016 году. Дела в старт-апе пошли успешно. Они приняли решение открыть еще 4 магазина в 2018 году. В каждом магазине работает 2 продавца по сменам и администратор. Для поиска персонала планируется использовать job-сайты, средняя стоимость размещения вакансии на 1 месяц составляет 1000 руб.. Для поиска администраторов планируется привлечь кадровое агентство, гонорар за подбор одного администратора составляет 20000 руб.. Рассчитайте возможные затраты на подбор.

2. Компания X продает продукцию в магазинах DIY. Для повышения продаж компания принимает на работу промоутеров для работы в магазинах по графику. Система оплаты труда промоутеров состоит из оклада в размере 15000 руб. и 1% комиссии с продаж сверх плана, что в среднем составляет 10000 руб.. Компания предоставляет также дотацию на питание в размере 3000 руб.. Стоимость одного комплекта спецодежды составляет 1000 руб.. Всего в компании работает 20 промоутеров. Рассчитайте возможные KPI.

3. Андрей и Сергей открыли магазин в 2016 году. Дела в старт-апе пошли успешно. Они приняли решение открыть еще 4 магазина в 2018 году. В каждом магазине работает 2 продавца по сменам и администратор. Предложите HR-цели.

4. В компании У работает 140 человек. Затраты на обучение в 2017 году составили 350 тыс. руб.. 50% персонала приняли участие в обучающих мероприятиях. Какие KPI можно рассчитать.

5.Какие показатели можно использовать для оценки привлекательности HR-бренда?

- а. количество откликов на вакансию
- б. % принятых предложений о работе
- в. % выполнения бюджета
- г. *ответы А и Б.*

6.Какие KPI можно применять для оценки качества системы обучения?

- а. количество обученных сотрудников
- б. затраты на обучение одного сотрудника
- в. количество повышений в должности после обучения
- г. *все 3 показателя.*

7.В компании X работает 245 человек. В течение 2017 года было принято на работу 54 новых сотрудника. К концу года в компании X работало 40 принятых новичков. Рассчитайте возможные KPI.

8.Какие показатели можно применять для оценки качества системы подбора?

- а. *% текучести в течение первого года работы*
- б. % исполнения бюджета
- в. % вакансий, заполненных внутренними кандидатами.

9.Источниками формирования HR-стратегии являются:

- а. *бизнес-стратегия*
- б. ситуация на рынке труда
- в. бюджет.

10.Источниками для получения качественной информации о рынке заработных плат являются:

а. обзоры заработных плат

б. бенчмаркинг

в. объявления о вакансиях

г. ответы А и Б.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Андрей и Сергей открыли магазин в 2016 году. Дела в стартапе пошли успешно. Они приняли решение открыть еще 4 магазина в 2018 году. В каждом магазине работает 2 продавца по сменам и администратор. Для поиска персонала планируется использовать job-сайты, средняя стоимость размещения вакансии на 1 месяц составляет 1000 руб.. Для поиска администраторов планируется привлечь кадровое агентство, гонорар за подбор одного администратора составляет 20000 руб.. Рассчитайте возможные затраты на подбор.

2. Компания Х продает продукцию в магазинах DIY. Для повышения продаж компания принимает на работу промоутеров для работы в магазинах по графику. Система оплаты труда промоутеров состоит из оклада в размере 15000 руб. и 1% комиссии с продаж сверх плана, что в среднем составляет 10000 руб.. Компания предоставляет также дотацию на питание в размере 3000 руб.. Стоимость одного комплекта спецодежды составляет 1000 руб.. Всего в компании работает 20 промоутеров. Рассчитайте возможные KPI.

3. Андрей и Сергей открыли магазин в 2016 году. Дела в стартапе пошли успешно. Они приняли решение открыть еще 4 магазина в 2018 году. В каждом магазине работает 2 продавца по сменам и администратор. Предложите HR-цели.

4. В компании У работает 140 человек. Затраты на обучение в 2017 году составили 350 тыс. руб.. 50% персонала приняли участие в обучающих мероприятиях. Какие KPI можно рассчитать.

5. Какие показатели можно использовать для оценки привлекательности HR-бренда?

а. количество откликов на вакансию

б. % принятых предложений о работе

в. % выполнения бюджета

г. ответы А и Б.

6.Какие KPI можно применять для оценки качества системы обучения?

- а. количество обученных сотрудников
- б. затраты на обучение одного сотрудника
- в. количество повышений в должности после обучения
- г. *все 3 показателя.*

7.В компании X работает 245 человек. В течение 2017 года было принято на работу 54 новых сотрудника. К концу года в компании X работало 40 принятых новичков. Рассчитайте возможные KPI.

8.Какие показатели можно применять для оценки качества системы подбора?

- а. *% текучести в течение первого года работы*
- б. % исполнения бюджета
- в. % вакансий, заполненных внутренними кандидатами.

9.Источниками формирования HR-стратегии являются:

- а. *бизнес-стратегия*
- б. ситуация на рынке труда
- в. бюджет.

10.Источниками для получения качественной информации о рынке заработных плат являются:

- а. обзоры заработных плат
- б. бенчмаркинг
- в. объявления о вакансиях
- г. *ответы А и Б.*

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-6

1. Андрей и Сергей открыли магазин в 2016 году. Дела в старт-апе пошли успешно. Они приняли решение открыть еще 4 магазина в 2018 году. В каждом магазине работает 2 продавца по сменам и администратор. Для поиска персонала планируется использовать job-сайты, средняя стоимость размещения вакансии на 1 месяц составляет 1000 руб.. Для поиска администраторов планируется привлечь кадровое агентство, гонорар за подбор одного администратора составляет 20000 руб.. Рассчитайте возможные затраты на подбор.

2. Компания X продает продукцию в магазинах DIY. Для повышения продаж компания принимает на работу промоутеров для работы в магазинах по графику. Система оплаты труда промоутеров состоит из оклада в размере 15000 руб. и 1% комиссии с продаж сверх плана, что в среднем составляет 10000 руб.. Компания предоставляет также дотацию на питание в размере 3000 руб.. Стоимость одного комплекта спецодежды составляет 1000 руб.. Всего в компании работает 20 промоутеров. Рассчитайте возможные KPI.

3. Андрей и Сергей открыли магазин в 2016 году. Дела в старт-апе пошли успешно. Они приняли решение открыть еще 4 магазина в 2018 году. В каждом магазине работает 2 продавца по сменам и администратор. Предложите HR-цели.

4. В компании У работает 140 человек. Затраты на обучение в 2017 году составили 350 тыс. руб.. 50% персонала приняли участие в обучающих мероприятиях. Какие KPI можно рассчитать.

5. Какие показатели можно использовать для оценки привлекательности HR-бренда?

- а. количество откликов на вакансию
- б. % принятых предложений о работе
- в. % выполнения бюджета
- г. *ответы А и Б.*

6. Какие KPI можно применять для оценки качества системы обучения?

- а. количество обученных сотрудников
- б. затраты на обучение одного сотрудника
- в. количество повышений в должности после обучения
- г. *все 3 показателя.*

7. В компании X работает 245 человек. В течение 2017 года было принято на работу 54 новых сотрудника. К концу года в компании X работало 40 принятых новичков. Рассчитайте возможные KPI.

8. Какие показатели можно применять для оценки качества системы подбора?

- а. % текучести в течение первого года работы
- б. % исполнения бюджета
- в. % вакансий, заполненных внутренними кандидатами.

9. Источниками формирования HR-стратегии являются:

- а. бизнес-стратегия
- б. ситуация на рынке труда
- в. бюджет.

10. Источниками для получения качественной информации о рынке заработных плат являются:

- а. обзоры заработных плат
- б. бенчмаркинг
- в. объявления о вакансиях
- г. ответы А и Б.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.
не зачтено	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.

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

Основная литература:

1. Буров М.П. Россия на пути к эффективной системе планирования и управления экономикой : монография / Буров М.П. - Москва : Дашков и К, 2022. - 430 с. - ISBN 978-5-394-04976-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=868645&idb=0>.
2. Баринов Владимир Александрович. Бизнес-планирование : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 4. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2022. - 272 с. - Среднее профессиональное образование. - ISBN 978-5-00091-082-5. - ISBN 978-5-16-102997-8. - ISBN 978-5-16-010963-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771997&idb=0>.
3. Алексеев А. А. Инновационный менеджмент : учебник и практикум / А. А. Алексеев. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 259 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03166-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840538&idb=0>.
4. Титенок А. В. Планирование на предприятиях малого и среднего бизнеса : учебное пособие для вузов / Титенок А. В. - Санкт-Петербург : Лань, 2023. - 168 с. - Книга из коллекции Лань - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-507-46794-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=883693&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Романова Мария Вячеславовна. Бизнес-планирование : Учебное пособие / Государственный университет управления. - 1. - Москва : Издательский Дом "ФОРУМ", 2021. - 240 с. - Среднее профессиональное образование. - ISBN 978-5-8199-0756-6. - ISBN 978-5-16-106283-8. - ISBN 978-5-16-013621-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770107&idb=0>.
2. Инновации и современные модели бизнеса : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации; ГОЗНАК АО. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 334 с. - (Высшее образование (Финансовый университет)). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019078-5. - ISBN 978-5-16-110780-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875743&idb=0>.
3. Стрелкова Людмила Валерьевна. Внутрифирменное планирование : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Экономика труда", "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)"; Учебное пособие / Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 367 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01939-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593320&idb=0>.

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

1. www.hr-zone.net
2. www.hrm.ru
3. www.mem.com.ru
4. <http://www.hr-journal.ru/>
5. <http://www.top-personal.ru/>
6. <http://www.pro-personal.ru/journal/SUP/>
7. <http://www.kadrovik.ru/>
8. <http://www.kdelo.ru/>
9. <http://www.hro.ru/hrm/>

10. <http://www.delo-press.ru/>
11. <http://www.smartcat.ru/Personnel/>
12. Электронные журналы: «Справочник по управлению персоналом», «Управление персоналом», «Директор по персоналу».

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Погодина Галина Владимировна.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.