

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра налогообложения, учета и экономической безопасности

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой налогообложения и учета  
Протокол от «26» августа 2016 г.  
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**  
(Б1.Б.20)

ЭУП

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2017

Новосибирск, 2016 г.

**Автор – составитель:**

к.э.н., доцент, доцент кафедры налогообложения, учета и экономической безопасности  
Конюкова Н.И.

**Заведующий кафедрой налогообложения, учета и экономической безопасности**  
к.э.н., доцент Шумяцкий Р.И.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	6
3. Содержание и структура дисциплины.....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	25
6.1. Основная литература.....	25
6.2. Дополнительная литература .....	26
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	26
6.4. Нормативные правовые документы .....	26
6.5. Интернет-ресурсы.....	26
6.6. Иные источники.....	27
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	27

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.20 «Экономика управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-26	Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	ПК-26.3 (очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)	Способен осуществлять планирование расходов на персонал, разработку и анализ исполнения бюджета расходов на персонал и на основе полученных результатов осуществлять оценку окупаемости и рентабельности расходов на персонал
УК ОС-2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.2 (очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)	Способен в рамках разработки проекта выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений
УК ОС-9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.3 (очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)	Способен делать прогнозы относительно дальнейшего функционирования экономической системы.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p> <p>С/01.6. Организация и проведение оценки персонала.</p> <p>С/02.6. Организация и проведение аттестации персонала.</p> <p>Д/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.</p>	ПК-26.3	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные, типичные расходы на персонал; классификацию затрат на персонал;</li> <li>- этапы разработки и исполнения бюджета расходов на персонал;</li> <li>- содержание оценки окупаемости и рентабельности расходов на персонал;</li> </ul> <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять типичные расходы на персонал;</li> </ul>

<p>D/02.6. Организация обучения персонала.</p> <p>D/03.6. Организация адаптации и стажировки персонала;</p> <p>E/02.6. Организация оплаты труда персонала.</p> <p>F/01.6. Разработка корпоративной социальной политики.</p> <p>F/02.6. Реализация корпоративной социальной политики.</p> <p>Трудовые действия по всем функциям - расчет затрат и подготовка предложений для формирования бюджета. Анализ эффективности проводимых мероприятий.</p>		<p>- разработать и проанализировать бюджет расходов на персонал;</p> <p>- оценить окупаемость и рентабельность расходов на персонал;</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>- разработки и исполнения бюджета расходов на персонал;</p> <p>- оценки окупаемости и рентабельности расходов на персонал;</p>
<p>V/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p> <p>C/01.6. Организация и проведение оценки персонала.</p> <p>C/02.6. Организация и проведение аттестации персонала.</p> <p>D/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.</p> <p>D/02.6. Организация обучения персонала.</p> <p>D/03.6. Организация адаптации и стажировки персонала;</p> <p>E/02.6. Организация оплаты труда персонала.</p> <p>F/01.6. Разработка корпоративной социальной политики.</p> <p>F/02.6. Реализация корпоративной социальной политики.</p> <p>Трудовые действия по всем функциям - расчет затрат и подготовка предложений для формирования бюджета. Анализ эффективности проводимых мероприятий.</p>	<p>УК ОС-2.2</p>	<p>на уровне знаний:</p> <p>- показатели, применяемые при оценке эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом;</p> <p>- производственные и непроизводственные факторы повышения экономической эффективности;</p> <p>- методику стоимостной оценки экономических результатов, связанных с совершенствованием системы управления персоналом;</p> <p>на уровне умений:</p> <p>- определить показатели, применяемые при оценке эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом;</p> <p>- выявить производственные и непроизводственные факторы повышения экономической эффективности;</p> <p>- применить методику стоимостной оценки экономических результатов, связанных с совершенствованием системы управления персоналом</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>- расчета показателей экономической эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом;</p>
<p>V/02.6. Поиск, привлечение, подбор и</p>	<p>УК ОС-9.3</p>	<p>на уровне знаний:</p> <p>- систему экономических</p>

<p>отбор персонала.</p> <p>С/01.6. Организация и проведение оценки персонала.</p> <p>С/02.6. Организация и проведение аттестации персонала.</p> <p>D/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.</p> <p>D/02.6. Организация обучения персонала.</p> <p>D/03.6. Организация адаптации и стажировки персонала;</p> <p>E/02.6. Организация оплаты труда персонала.</p> <p>F/01.6. Разработка корпоративной социальной политики.</p> <p>F/02.6. Реализация корпоративной социальной политики.</p> <p>Трудовые действия по всем функциям - расчет затрат и подготовка предложений для формирования бюджета. Анализ эффективности проводимых мероприятий.</p> <p>E/02.6. Организация оплаты труда персонала.</p> <p>Трудовые действия: определение трудоемкости, нормативной численности, оплаты труда персонала. Выявление резервов повышения производительности труда.</p>		<p>показателей, используемых в практике управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание этапов анализ численности и структуры персонала, фонда оплаты труда, его динамики и структуры, анализа трудового потенциала организации, производительности труда, факторов и резервов роста производительности труда;</li> <li>- последовательность планирования численности персонала, фонда оплаты труда, производительности труда.</li> </ul> <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитать экономические показатели, используемые в практике управления персоналом;</li> <li>- проанализировать и сделать выводы о структуре и динамике численности персонала, фонда оплаты труда, производительности труда;</li> <li>- рассчитать численность персонала, фонд оплаты труда в целом по организации и по отдельным категориям работников;</li> </ul> <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- расчета экономических показателей, используемых в практике управления персоналом;</li> <li>- анализа численности персонала, фонда оплаты труда, производительности труда;</li> <li>- расчета численности персонала, фонда оплаты труда в целом по организации и по отдельным категориям работников;</li> </ul>
--	--	--

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 44 часа (из них лекции – 22 ч., занятия семинарского типа – 22 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 73 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 22 часа (из них лекции – 10 ч., занятия семинарского типа – 12 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 149 ч. (заочная форма обучения).

### Место дисциплины

Дисциплина «Экономика управления персоналом» (Б1.Б.20) изучается:

- студентами очной формы обучения на четвертом курсе (8 семестр);
- студентами заочной формы обучения на четвертом и пятом курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на пятом курсе.

Дисциплина для очной и заочной формы обучения реализуется после изучения дисциплин Б1.Б.16 «Экономическая теория», Б1.В.ОД.9 «Статистика», Б1.В.ДВ.7.1 «Кадровый аудит», Б2.У.1 «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», Б1.Б.18 «Проектная деятельность в управлении персоналом».

### 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости <sup>1</sup> промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
<i>Раздел 1</i>	<i>Экономические методы управления персоналом</i>	<i>54</i>	<i>12</i>		<i>12</i>		<i>30</i>	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	18	4		4		10	О <sub>1</sub> ПРЗ <sub>1</sub>
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	18	4		4		10	Д <sub>2</sub> О <sub>2</sub> , ПРЗ <sub>2</sub>
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	18	4		4		10	Д <sub>3</sub> О <sub>3</sub>
<i>Раздел 2</i>	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	<i>50</i>	<i>10</i>		<i>10</i>		<i>30</i>	
Тема 4	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	18	4		4		10	Д <sub>4</sub> О <sub>4</sub>
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	14	2		2		10	Д <sub>5</sub> , О <sub>5</sub>

<sup>1</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), проверка решения заданий (ПРЗ), письменное задание по вопросам раздела (ПЗВР), доклад (Д), деловая игра (ДИ), О<sub>1</sub> - опрос по теме 1, О<sub>2</sub> - опрос по теме 2.

Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	18	4		4		10	О <sub>6</sub> ПРЗ <sub>6</sub>
Промежуточная аттестация		63				63		Курсовая работа Экзамен
<i>Всего:</i>		<i>180</i>	<i>22</i>		<i>22</i>	<i>63</i>	<i>73</i>	<i>ак.ч.</i>
		<i>5</i>						<i>з.е.</i>
		<i>135</i>						<i>аст.ч.</i>

Таблица 4.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости <sup>2</sup> промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
<i>Раздел 1</i>	<i>Экономические методы управления персоналом</i>	<i>86</i>	<i>5</i>		<i>6</i>		<i>75</i>	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	28	2		2		24	О <sub>1</sub> ПРЗ
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	34	2		2		30	О <sub>2</sub> , ПРЗ
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	24	1		2		21	О <sub>3</sub> ПРЗ
<i>Раздел 2</i>	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	<i>81</i>	<i>5</i>		<i>6</i>		<i>70</i>	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	24	2		2		20	О <sub>4</sub> ПРЗ
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	23	1		2		20	О <sub>5</sub> ПРЗ

<sup>2</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), проверка решения заданий (ПРЗ), письменное задание по вопросам раздела (ПЗВР), доклад (Д), деловая игра (ДИ), О<sub>1</sub> - опрос по теме 1, О<sub>2</sub> - опрос по теме 2.



Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	34	2		2		30	О <sub>6</sub> ПРЗ
Промежуточная аттестация		9					9	Курсовая работа Экзамен
<i>Всего:</i>		<i>180</i>	<i>10</i>		<i>12</i>		<i>9</i>	<i>ак.ч.</i>
		<i>5</i>						<i>з.е.</i>
		<i>135</i>						<i>аст.ч.</i>

Таблица 5.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости и <sup>3</sup> промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения (с применением ЭО и ДОТ)</i>								
<i>Раздел 1</i>	<i>Экономические методы управления персоналом</i>	86	5		6		75	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	28	2		2		24	ЭС
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	34	2		2		30	
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	24	1		2		21	
<i>Раздел 2</i>	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	81	5		6		70	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	24	2		2		20	ЭС
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	23	1		2		20	
Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	34	2		2		30	

<sup>3</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), проверка решения заданий (ПРЗ), письменное задание по вопросам раздела (ПЗВР), доклад (Д), деловая игра (ДИ), О<sub>1</sub> - опрос по теме 1, О<sub>2</sub> - опрос по теме 2.

Промежуточная аттестация	9				9		Курсовая работа Экзамен
	<i>Всего:</i>	<i>180</i>	<i>10</i>		<i>12</i>	<i>9</i>	<i>149</i> ак.ч.
		<i>5</i>					з.е.
		<i>135</i>					аст.ч.

## Содержание дисциплины

### *Раздел 1. Экономические методы управления персоналом*

Тема 1. Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду

Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических организационных структур системы управления персоналом. Система экономических показателей, используемых в практике управления персоналом: показатели численности персонала, показатели движения персонала, показатели фонда рабочего времени, показатели трудовых конфликтов и т.д. Классификация и методы расчета показателей. Понятие трудового потенциала организации, работника.

Тема 2. Анализ и планирование трудовых показателей

Анализ численности и структуры персонала, анализ фонда оплаты труда, его динамики и структуры, анализ трудового потенциала организации, анализ производительности труда, факторов и резервов роста производительности труда. Планирование численности персонала в зависимости от объема и трудоемкости выполняемых работ с учетом установленных норм труда. Планирование фонда оплаты труда на основе укрупненных и дифференцированных методов. Планирование производительности труда. Экономическая оценка трудового потенциала организации.

Тема 3. Аудит и контроллинг персонала

Сущность и цели аудита персонала. Классификация типов аудита персонала. Методы аудита персонала. Технология организации аудита персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Виды контроллинга.

### *Раздел 2. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом*

Тема 4. Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал

Сущность и классификация расходов на персонал. Состав затрат на рабочую силу. Оценка и анализ расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Бюджет затрат на персонал. Особенности бюджетирования расходов на персонал. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал. Оценка окупаемости расходов на персонал. Оптимизация затрат на персонал. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала. Содержание этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций.

Тема 5. Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом

Критерии эффективности. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом. Системы показателей для оценки эффективности. Экономический эффект от совершенствования управления персоналом. Критерии оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Показатели эффективности работы службы управления персоналом. Показатели, применяемые при оценке эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом

Тема 6. Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом

Методика стоимостной оценки экономических результатов, связанных с совершенствованием системы управления персоналом. Производственные и непроизводственные факторы повышения экономической эффективности деятельности персонала организации. Расчет показателей экономической эффективности.

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.20 «Экономика управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 6.

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости очной формы обучения
<i>Раздел 1</i>	<i>Экономические методы управления персоналом</i>	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Письменный/устный опрос по теме 1, проверка решения задания
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	Устный доклад, письменный/устный опрос по теме 2, проверка решения задания
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	Устный доклад, письменный/устный опрос по теме 3
<i>Раздел 2</i>	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	Устный доклад, письменный/устный опрос по теме 4
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	Устный доклад, письменный/устный опрос по теме 5
Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	Письменный/устный опрос по теме 6, проверка решения задания

Таблица 7

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости заочной формы обучения
<i>Раздел 1</i>	<i>Экономические методы управления персоналом</i>	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Письменный/устный опрос по темам, проверка решения заданий
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	

Раздел 2	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	Письменный/устный опрос по темам, проверка решения заданий
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	
Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	

Таблица 8.

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)
Раздел 1	<i>Экономические методы управления персоналом</i>	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Письменный ответ на вопросы и задания ЭС
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	
Раздел 2	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	Письменный ответ на вопросы и задания ЭС
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	
Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	

4.1.2. Экзамен может проводиться с применением следующих методов: устного собеседования по вопросам и заданиям экзаменационного билета или письменного тестирования (очная и заочная форма обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

4.2.1. Примерные типовые вопросы для устного (письменного) опроса

*Тема 1 Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (О<sub>1</sub>)*

1. Охарактеризуйте место экономических методов в системе методов управления персоналом
2. Какие экономические показатели, используются в практике управления персоналом? Дайте их классификацию
3. Какие существуют методы расчета экономических показателей? Кратко поясните их содержание

*Тема 2 Анализ и планирование трудовых показателей (О<sub>2</sub>)*

1. Раскройте содержание этапов технико-экономического анализа как одного из элементов экономических методов управления персоналом
2. Опишите последовательность анализа и планирования численности персонала
3. Опишите последовательность анализа и планирования фонда оплаты труда персонала
4. Охарактеризуйте процесс анализа и планирования производительности труда в организации

*Тема 3 Аудит и контроллинг персонала (О<sub>3</sub>)*

1. Каковы цель и задачи контроллинга персонала?
2. Охарактеризуйте основные виды контроллинга персонала
3. Как соотносятся понятия «контроллинг персонала» и «аудит персонала»?
4. Назовите цель и задачи аудита персонала
5. Охарактеризуйте основные типы аудита персонала
6. Дайте характеристику этапов аудита персонала

*Тема 4 Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал (О<sub>4</sub>)*

1. В чем заключается сущность расходов на персонал?
2. Какова структура расходов на рабочую силу?
3. Назовите основные признаки классификации затрат на рабочую силу
4. Опишите технологию бюджетирования
5. Охарактеризуйте методы снижения расходов на рабочую силу
6. Что такое функционально-стоимостной анализ деятельности персонала? Задачи ФСА.

*Тема 5 Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом (О<sub>5</sub>)*

1. Определите понятие и особенности кадровых рисков
2. Дайте сравнительную характеристику понятий экономический эффект, экономическая эффективность, критерии экономической эффективности, социальная эффективность
3. Раскройте содержание основных подходов к оценке эффективности системы управления персоналом.
4. Какие существуют социальные результаты совершенствования системы управления персоналом в разрезе отдельных подсистем системы управления персоналом? Охарактеризуйте их

*Тема 6 Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом (О<sub>6</sub>)*

1. Поясните содержание расчетных формул для стоимостной оценки экономических результатов в сфере управления по непроизводственным факторам
2. Поясните содержание расчетных формул для стоимостной оценки экономических результатов в сфере управления по производственным факторам
3. Поясните содержание показателей эффективности службы управления персоналом по отдельным направлениям ее деятельности
4. Какие показатели применяются при оценке эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом?
5. Охарактеризуйте показатель срок окупаемости и поясните, каким образом производится его расчет

#### 4.2.2. Примерные типовые темы докладов

##### *Тема 2 Анализ и планирование трудовых показателей (Д<sub>2</sub>)*

1. Анализ рабочего времени и определение возможности повышения эффективности его использования
2. Анализ производительности труда в организации и разработка мероприятий по повышению производительности труда
3. Анализ образования и использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера
4. Анализ и планирование численности персонала

##### *Тема 3 Аудит и контроллинг персонала (Д<sub>3</sub>)*

1. Аудит найма и увольнения работников
2. Аудит условий труда, безопасности и здоровья
3. Аудит работы служб управления персоналом
4. Формирование системы контроллинга персонала в организации

##### *Тема 4 Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал (Д<sub>4</sub>)*

1. Классификация расходов на персонал
2. Составление бюджета расходов на персонал.
3. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал
4. Практика применения в организации функционально-стоимостного анализа
5. Методы оптимизации затрат на персонал

##### *Тема 5 Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом (Д<sub>5</sub>)*

1. Оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
2. Практика оценки эффективности системы обучения и переобучения персонала
3. Развитие методов оценки экономической и социальной эффективности системы управления персоналом предприятия.
4. Практика оценки эффективности работы службы управления персоналом организации

#### 4.2.3. Типовые письменные задания

##### *Тема 1 Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду*

*Задание 1.* В организации за определенный период было принято 60 человек, уволено 50 человек, из них по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины 20 человек. Списочная численность на конец периода 600 человек, число работников проработавших весь отчетный период 550 человек, среднесписочная численность 580 человек. Необходимо определить коэффициент оборота по приему, по выбытию, коэффициент текучести, коэффициент постоянства состава, коэффициент замещения.

*Задание 2.* В организации календарный фонд рабочего времени за год составил 912 500 человеко-дня, табельный фонд – 667 700 человеко-дня, максимально возможный фонд времени – 569700 человеко-дня. Фактически отработано в урочное время 521 100 человеко-дня. Определить коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени, коэффициент использования табельного фонда рабочего времени, коэффициент использования календарного фонда рабочего времени.

*Тема 2 Анализ и планирование трудовых показателей*

**Задание 3.** На основе, приведенных в таблице данных проведите анализ движения персонала, рассчитайте недостающие коэффициенты. Сделайте выводы.

Показатель	2015 год	2016 год	Абсолютное отклонение
Среднесписочная численность всего персонала, чел.	333	345	
Принято - чел.	98	54	
Уволено - чел.	50	24	
В том числе:			
-по собственному желанию	5	8	
-за нарушение правил трудовой дисциплины	3	2	
Коэффициент оборота по приему, %			
Коэффициент оборота по увольнению, %			
Текучесть, %			
Коэффициент замещения персонала, %			
Коэффициент постоянства состава, %			

**Задание 4 .**

В таблице представлены данные баланса рабочего времени. Определите недостающие показатели, рассчитайте необходимые коэффициенты, сделайте выводы.

Показатель	2014 год
Среднесписочное число рабочих, чел	500
Календарный фонд рабочего времени	
Число человеко-дней праздничных и выходных	56500
Табельный фонд времени	
Максимально возможный фонд времени	
Отработано рабочими человеко-дней	110790
Число человеко-дней целодневных простоев	10
Число человеко-дней неявок на работу, всего	71700
В том числе:	
ежегодные отпуска	9000
Коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени	
Коэффициент использования табельного фонда рабочего времени	
Коэффициент использования календарного фонда	

*Тема 6 Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом*

**Задание 5.** На предприятии планируется внедрение системы управления карьерой сотрудников, что приведет к экономии затрат на подбор и обучение персонала. В настоящее время среднегодовой ущерб, причиняемый предприятию текучестью кадров, - 290 586 руб. Среднедневной заработок одного рабочего - 15 300 руб. Количество человеко-дней в связи с увольнением или обучением вновь принятого рабочего составляет 5 дней. Фактический коэффициент текучести - 3%, а ожидаемый после введения мероприятий по подбору и обучению персонала - 1% . Определите экономию в результате снижения текучести кадров.

#### 4.2.4. Типовые вопросы и задания для электронного семинара

*Тема 1 Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду*

1. Охарактеризуйте место экономических методов в системе методов управления персоналом
2. Какие экономические показатели, используются в практике управления персоналом? Дайте их классификацию

*Тема 2 Анализ и планирование трудовых показателей*

1. Опишите последовательность анализа и планирования численности персонала
2. Опишите последовательность анализа и планирования фонда оплаты труда персонала

*Тема 3 Аудит и контроллинг персонала*

1. Каковы цель и задачи контроллинга персонала?
2. Охарактеризуйте основные виды контроллинга персонала
3. Назовите цель и задачи аудита персонала

*Тема 4 Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал*

1. Какова структура расходов на рабочую силу?
2. Назовите основные признаки классификации затрат на рабочую силу
3. Охарактеризуйте методы снижения расходов на рабочую силу
4. Что такое функционально-стоимостной анализ деятельности персонала? Задачи ФСА.

*Тема 5 Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом*

1. Дайте сравнительную характеристику понятий экономический эффект, экономическая эффективность, критерии экономической эффективности, социальная эффективность.
2. Какие существуют социальные результаты совершенствования системы управления персоналом в разрезе отдельных подсистем системы управления персоналом?

*Тема 6 Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом*

1. Поясните содержание показателей эффективности службы управления персоналом по отдельным направлениям ее деятельности
2. Какие показатели применяются при оценке эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом?

Полный перечень заданий находится на кафедре налогообложения и учета в УМК-Д.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Таблица 9.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
-----------------	--------------------------	--------------------------------	---



ПК-26	Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	ПК-26.3 (очная и заочная формы обучения)	Способен осуществлять планирование расходов на персонал, разработку и анализ исполнения бюджета расходов на персонал и на основе полученных результатов осуществлять оценку окупаемости и рентабельности расходов на персонал
УК ОС-2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.2 (очная и заочная формы обучения)	Способен в рамках разработки проекта выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений
УК ОС-9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.3 (очная и заочная формы обучения)	Способен делать прогнозы относительно дальнейшего функционирования экономической системы.

Таблица 10

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-26.3 Способность осуществлять планирование расходов на персонал, разработку и анализ исполнения бюджета расходов на персонал и на основе полученных результатов осуществлять оценку окупаемости и рентабельности расходов на персонал.	Демонстрирует умение планировать расходы на персонал. Демонстрирует умение разрабатывать и анализировать исполнение бюджета расходов на персонал. Демонстрирует умение осуществлять оценку окупаемости и рентабельности расходов на персонал.	Планирует расходы на персонал Разрабатывает и анализирует исполнение бюджета расходов на персонал. Оценивает окупаемость и рентабельность расходов на персонал.
УК-2.2 Способность в рамках разработки проекта выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений	Количество выбранных оптимальных способов решения задач, определенных в рамках поставленной цели проекта, исходя из существующих ограничений. Определение исполнителей задач в рамках цели проекта.	Определено достаточное количество оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели проекта, исходя из существующих ограничений. Определены исполнители по реализации проекта, оптимально распределены их обязанности по задачам в рамках поставленной цели.

<p>УК ОС – 9.3 Способен делать прогнозы относительно дальнейшего функционирования экономической системы.</p>	<p>Оценивает возможное изменение макроэкономических показателей. Определяет инструменты макроэкономического регулирования, направления их изменений, необходимые для корректировки макроэкономической ситуации</p>	<p>Делает количественные и качественные выводы относительно изменения макроэкономических показателей Адекватно определяет инструменты макроэкономического регулирования, направления их изменений, необходимые для корректировки макроэкономической ситуации</p>
--	--	--

#### 4.3.2 Типовые темы курсовых работ (проектов)

1. Разработка функционально-целевой модели системы управления организацией
2. Развитие трудового потенциала организации
3. Формирование человеческого капитала в организации
4. Улучшение использования рабочего времени в организации
5. Анализ и планирование производительности труда в организации
6. Анализ образования и использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера в организации
7. Анализ и планирование численности персонала в организации
8. Анализ трудовых показателей в организации
9. Планирование трудовых показателей в организации
10. Затраты на персонал в организации и пути их оптимизации
11. Бюджетирование затрат на персонал в организации
12. Применение функционально-стоимостного анализа в организации
13. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию условий труда в организации
14. Экономическая эффективность мероприятий по формированию кадрового резерва в организации
15. Аудит персонала и технологии его организации
16. Экономическая эффективность внедрения системы контроллинга персонала в организации
17. Управление кадровыми рисками в организации
18. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию охраны труда в организации
19. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию материального стимулирования персонала в организации
20. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию нематериального стимулирования персонала в организации
21. Экономическая эффективность внедрения системы обучения или переобучения персонала в организации
22. Экономическая эффективность мероприятий по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
23. Экономическая эффективность мероприятий по организации и проведению оценки персонала
24. Экономическая эффективность мероприятий по организации и проведению аттестации персонала

25. Экономическая эффективность мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
26. Экономическая эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала
27. Экономическая эффективность мероприятий по разработке и реализации корпоративной социальной политики
28. Оценка эффективности службы управления персоналом
29. Оценка экономической эффективности системы управления персоналом

#### 4.3.3 Темы для вопросов к экзамену

1. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования организационных структур управления.
2. Характеристика показателей численности персонала, движения персонала
3. Характеристика показателей фонда рабочего времени
4. Характеристика показателей трудовых конфликтов, производственного травматизма
5. Анализ численности персонала
6. Анализ трудового потенциала организации
7. Анализ производительности труда и трудоемкости продукции
8. Анализ фонда оплаты труда и выплат социального характера
9. Планирование численности персонала
10. Развитие трудового потенциала организации
11. Планирование производительности труда и трудоемкости продукции
12. Влияние нормирования труда на снижение трудоемкости продукции
13. Планирование фонда оплаты труда и выплат социального характера
14. Сущность и классификация расходов на персонал. Состав затрат на персонал.
15. Охарактеризуйте методы снижения расходов на рабочую силу
16. Бюджетирование расходов на персонал. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал.
17. Контроллинг персонала. Основные функции контроллинга персонала. Этапы контроллинга
18. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала и практика его использования
19. Аудит персонала и технологии его организации
20. Характеристика этапов проведения аудита персонала
21. Определите понятие и особенности кадровых рисков. Перечислите и кратко охарактеризуйте внешние и внутрифирменные риски
22. Управление кадровыми рисками в организации. Минимизация кадровых рисков
23. Характеристика затрат, связанных с подготовкой и реализацией проекта в области управления персоналом
24. Оценка эффективности службы управления персоналом
25. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом
26. Раскройте содержание непроизводственных факторов, повышения экономической эффективности, связанные с совершенствованием системы управления персоналом?
27. Раскройте содержание производственных факторов, повышения экономической эффективности связанные с совершенствованием системы управления персоналом?
28. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и оценка

#### 4.3.4 Тематика практических заданий к экзамену

1. Расчет показателей численности и движения персонала

2. Расчет показателей использования фонда рабочего времени
3. Анализ и планирование фонда оплаты труда
4. Анализ и планирование численности персонала
5. Анализ и планирование производительности труда
6. Составление бюджета по направлениям системы управления персоналом
7. Расчет затрат, связанных с разработкой и реализацией мероприятий в системе управления персоналом
8. Расчет экономического эффекта и экономической эффективности от мероприятий в системе управления персоналом

#### 4.3.5 Типовые тестовые задания для подготовки к экзамену

1. Количество человеко-часов, затраченных на выпуск единицы продукции, называется  
\*трудоемкостью  
производительностью труда  
комплексной выработкой  
выработкой
2. Явочное число показывает число работников  
всех  
за все дни работы, деленное на число дней работы предприятия  
\*явившихся на работу в данный день
3. Производительность труда определяется  
количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции  
\*количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени  
затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ
4. Затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников – это затраты  
восстановительные  
полные  
основные  
\*первоначальные
5. Затраты, необходимые для замены работника на другого, способного выполнять те же  
функции, называются  
первоначальные  
\*восстановительные  
полные  
основные
6. Процесс планирования расходов на персонал, контроль за направлением денежных средств  
и анализ их расходования – это  
аудит персонала  
\*бюджетирование расходов на персонал  
секвестирование бюджета расходов на персонал
7. Избежать перерасхода бюджета позволяет  
\*составление сметы на каждое мероприятие  
отказ от части мероприятий, предусмотренных бюджетом  
пропорциональное снижение расходов на каждое мероприятие, предусмотренное бюджетом

8. Общее сокращение бюджета – это метод снижения расходов на рабочую силу, при котором сокращаются внутрифирменные услуги, которые не являются безусловно необходимыми снижаются затраты рабочей силы на выполнение отдельных функций предпочтение отдается затратам, ориентированным на производительность \*пропорционально снижается общая смета затрат

9. Система управления достижением целей предприятия - это аудит  
планирование  
бюджетирование  
\*контроллинг

10. Независимая экспертиза эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально-трудовых отношений – это контроллинг персонала  
\*аудит персонала  
бюджетирование расходов на персонал

11. Риск, источником или объектом которого является персонал организации (или отдельный работник) – это риск предпринимательский  
\*кадровый  
персональный  
индивидуальный

12. Полезный результат, выраженный в стоимостной оценке – это \*экономический эффект  
оплата труда персонала  
экономическая полезность

#### 4.3.6 Типовые билеты к экзамену

Билет 1.

Вопрос 1. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала и практика его использования

Вопрос 2. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и оценка

Задание. Имеются данные по организации

Показатель	январь	февраль	март	II квартал	второе полугодие
Среднесписочное число работников	8000	8020	8022	8000	7800

Исчислите среднесписочное число работников за год.

Билет 2.

Вопрос 1. Характеристика этапов проведения аудита персонала

Вопрос 2. Определите понятие и особенности кадровых рисков. Перечислите и кратко охарактеризуйте внешние и внутрифирменные риски

Задание. Рассчитайте в стоимостном выражении экономический ущерб от потерь рабочего времени и численность работников, ежедневно не работающих из-за прогулов, простоев и неявок с разрешения администрации:

Показатель	Единица измерения	По предприятию
Неявки на работу из-за прогулов, простоев и с разрешения администрации	чел.дн.	35 000
Среднее число рабочих дней в году	дн.	265
Среднегодовая выработка продукции на одного работника	руб.	16 000

### Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины

Таблица 11

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50) Неудовлетворительно	Этап компетенции ПК-26 не сформирован. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата (понятие планирования расходов на персонал, бюджет затрат на персонал) и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. <b>Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы</b>
	Этап компетенции УК ОС-2 не сформирован. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном определении оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
	Этап компетенции УК ОС-9 не сформирован. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы
3 (51-64) Удовлетворительно	Этап компетенции ПК-26 сформирован на минимальном уровне. Низкий уровень теоретической подготовки и готовности к применению знаний о планировании расходов на персонал, разработке и анализу исполнения бюджета расходов на персонал
	Этап компетенции УК ОС-2 сформирован на минимальном уровне. Низкий уровень теоретической подготовки и готовности к применению оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений.
	Этап компетенции УК ОС-9 сформирован на минимальном уровне. Низкий уровень теоретической подготовки и готовности к применению знаний о составлении прогнозов относительно дальнейшего функционирования экономической системы.
4 (64-84) Хорошо	Этап компетенции ПК-26 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала и готовность к применению знаний о планировании расходов на персонал, разработке и анализу исполнения бюджета расходов на персонал. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
	Этап компетенции УК ОС-2 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала относительно оптимальных способов

	решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
	Этап компетенции УК ОС-9 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала и готовности к применению знаний о составлении прогнозов относительно дальнейшего функционирования экономической системы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества
5 (85-100) Отлично	Этап компетенции ПК-26 сформирован на высоком уровне. Способен применять на практике принципы и основы планировании расходов на персонал, разработке и анализу исполнения бюджета расходов на персонал
	Этап компетенции УК ОС-2 сформирован на высоком уровне. Овладел оптимальными способами решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений.
	Этап компетенции УК ОС-9 сформирован на высоком уровне. Способен сделать прогноз относительно дальнейшего функционирования экономической системы на основе проведенного анализа трудовых показателей и расчета экономической эффективности.

Таблица 12

Курсовая работа (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50) Неудовлетворительно	Этапы компетенций ПК-26, УК ОС-2, УК ОС-9 не сформированы. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы
3 (51-64) Удовлетворительно	Этапы компетенций ПК-26, УК ОС-2, УК ОС -9 сформированы на минимальном уровне. Низкий уровень теоретической подготовки и готовности к применению знаний о планировании расходов на персонал, разработке и анализу исполнения бюджета расходов на персонал. Низкая готовность к применению оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений, а также составлению прогнозов относительно дальнейшего функционирования экономической системы.
4 (64-84) Хорошо	Этапы компетенций ПК-26, УК ОС-2, УК ОС -9 сформированы на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала и готовность к применению знаний о планировании расходов на персонал, разработке и анализу исполнения бюджета расходов на персонал. Готовность к применению оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений, а также составлению прогнозов относительно дальнейшего функционирования экономической системы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.

5 (85-100) Отлично	Этапы компетенций ПК-26, УК ОС-2, УК ОС -9 сформированы на высоком уровне. Способен применять на практике принципы и основы планировании расходов на персонал, разработке и анализу исполнения бюджета расходов на персонал. Владеет оптимальными способами решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений. Способен сделать прогноз относительно дальнейшего функционирования экономической системы на основе проведенного анализа трудовых показателей и расчета экономической эффективности.
--------------------------	---

#### 4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

При защите курсовой работы определяется уровень теоретических знаний и практических навыков студента, соответствие работы предъявляемым к ней требованиям. Основные критерии оценки курсовой работы: соответствие содержания теме, актуальность, степень самостоятельности, правильность выводов и предложений, исследовательский характер работы, качество представленного материала, уровень грамотности.

Для студентов, обучающихся по очной форме, экзамен проводится в форме собеседования по изученному материалу по вопросам и заданиям для подготовки к экзамену.

Промежуточная аттестация в форме экзамена для заочной формы обучения с частичным применением ЭО, ДОТ проводится в виде электронного тестирования с использованием электронной информационно-образовательной среды и системы дистанционного обучения «Прометей». Результат промежуточной аттестации выставляется в электронную зачетную книжку студента и оценивается неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично.

Результаты выполнения письменного контрольного задания фиксируются в баллах. Тестирование проводится в СДО «Прометей» в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется автоматически из базы тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически. Результат тестирования фиксируется в баллах (по 100-балльной шкале).

Итоговая оценка по дисциплине рассчитывается автоматически на основе формулы:  

$$\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$$

Промежуточная аттестация по дисциплинам осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

#### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Экономика управления персоналом» является:

- закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами на аудиторных занятиях;
- формирование умений и навыков для будущей эффективной самостоятельной профессиональной деятельности;
- развитие у студентов самостоятельности, организованности, творческой активности, потребности развития познавательных способностей.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- изучение дополнительного учебного материала;
- подготовка и написание докладов;



– самостоятельное выполнение практических заданий, решение проблемно-поисковых задач.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

При выполнении самостоятельной работы студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

**Методические указания по подготовке к формам текущего контроля** представлены на сайте института<sup>4</sup>

**Методические указания по подготовке курсовой работы** представлены на сайте института<sup>5</sup>

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Конюкова, Н. И. Экономика управления персоналом : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080400.62 - Упр. персоналом / Н. И. Конюкова, О. С. Межова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 181 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
2. Носков, Я. С. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и пути ее повышения [Электронный ресурс] / Я. С. Носков. – Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 108 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88277>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
3. Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие-практикум / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа,

---

<sup>4</sup> Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

<sup>5</sup> Положение о курсовой работе (проекте), выполняемой студентами Сибирского института управления филиала РАНХиГС// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

2015. - 210 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

## **6.2. Дополнительная литература**

1. Серков, В. Структура затрат на персонал и их оценка [Электронный ресурс] / В. Серков. – Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 58 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96717>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
2. Чередниченко, Г. Методика формирования учета и использования фонда заработной платы [Электронный ресурс] / Г. Чередниченко. – Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 68 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97200>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

## **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Москвина, О. В. Оценка экономической и социальной эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом : метод. рекомендации для студентов оч., оч.-заоч. и заоч. форм обучения по специальности 080505.65 - Упр. персоналом / О. В. Москвина ; Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2011. - 41 с.

## **6.4. Нормативные правовые документы**

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). - Режим доступа : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

## **6.5. Интернет-ресурсы**

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: офиц. сайт. / М-во труда и социальной защиты Рос. Федерации. - Электрон. дан. - М., 2016. - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>, свободный.
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : [офиц. сайт] / Федер. служба гос. статистики. - Электрон. дан. - М., 2016. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>, свободный.
3. НИИ труда и социального страхования [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / НИИ труда и социального страхования. - Электрон. Дан. - М., 2016. - Режим доступа: <http://www.niitruda.ru>, свободный
4. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [ М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 14.05.2016).
5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный. (дата обращения: 14.05.2016).
6. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 14.05.2016).
7. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2010. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация. (дата обращения: 14.05.2016).

8. [Электронная библиотека](http://www.aup.ru/library) [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 14.05.2016).
9. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный (дата обращения: 14.05.2016).

#### **6.6. Иные источники**

Не используются

#### **7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа. Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет. Компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированная библиотечная информационная система и электронная библиотечная система: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья). Экран, 12 компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска

#### **Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ДОТ и ЭО:**

- Пакет MS Office
- Microsoft Windows
- Сайт филиала
- СДО Прометей
- Корпоративные базы данных
- iSpring Free Cam8