

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Факультет экономики и финансов  
Кафедра налогообложения, учета и экономической безопасности

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой налогообложения, учета  
и экономической безопасности  
Протокол от «13» июня 2019 г. № 11

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**адаптированная для обучающихся инвалидов и обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья**

**Экономика управления персоналом  
(Б1.В.02)**

Краткое наименование дисциплины – ЭУП

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»  
квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная, заочная с применением ЭО и ДОТ

Год набора - 2020

Новосибирск, 2019

**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 .....	5
3. Содержание и структура дисциплины .....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	22
6.1. Основная литература .....	22
6.2. Дополнительная литература .....	22
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	22
6.4. Нормативные правовые документы.....	23
6.5. Интернет-ресурсы.....	23
6.6. Иные источники .....	23
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	23

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

1.1. Дисциплина (Б1.В.02) «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-26.2 (очная формы обучения)  ПК-26.1 (заочная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)	Способность осуществлять планирование расходов на персонал, разработку и анализ исполнения бюджета расходов на персонал
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	ПК-14.2 (очная формы обучения)  ПК-14.1 (заочная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)	Способен проводить анализ и формулировать экономические обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду

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

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала. С/01.6. Организация и проведение оценки персонала. С/02.6. Организация и проведение аттестации персонала. D/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. D/02.6. Организация обучения персонала. D/03.6. Организация адаптации и стажировки персонала; E/02.6. Организация оплаты труда персонала.	ПК-26.2 (очная формы обучения)  ПК-26.1 (заочная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)	на уровне знаний: - основные, типичные расходы на персонал; классификацию затрат на персонал; - этапы разработки и исполнения бюджета расходов на персонал; - содержание оценки окупаемости и рентабельности расходов на персонал;  на уровне умений: - определять типичные расходы на персонал; - разработать и проанализировать бюджет расходов на персонал; - оценить окупаемость и рентабельность расходов на персонал;  на уровне навыков: - разработки и исполнения бюджета

<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>расходов на персонал; - 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>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>ПК-14.2 (очная формы обучения)</p> <p>ПК-14.1 (заочная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)</p>	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систему экономических показателей, используемых в практике управления персоналом;</li> <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 4 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 – 62 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 14

часа (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 8 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 121 ч, контроль- 9 ч. (заочная форма обучения).

### Место дисциплины

Дисциплина «Экономика управления персоналом» (Б1.В.О2) 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 четвертом курсе.

Дисциплина для очной и заочной формы обучения реализуется после изучения дисциплин Б1.Б.09 «Экономическая теория», Б1.Б.10 Экономика организации, Б1.В.03 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б1.В.05 Организация и нормирование труда.

Дисциплина участвует в формировании компетенций ПК-14 и ПК-26 одновременно с дисциплинами Б1.В.ОД.1 Социологическое исследование в управлении персоналом, Б1.В.ДВ.07 Кадровый аудит/Социальная политика и социальная ответственность, а также Б2.П2 Преддипломная практика, в том числе исследовательская работа.

### 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					
			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>31</i>	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	18	4		4		11	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> ,
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>31</i>	
Тема 4	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	18	4		4		11	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>
Консультация		2					2	
Промежуточная аттестация		36					36	Экзамен
<i>Всего:</i>		<i>144</i>	<i>22</i>		<i>22</i>		<i>38</i>	<i>ак.ч.</i>
		<i>4</i>						<i>з.е.</i>
		<i>108</i>						<i>аст.ч.</i>

Таблица 4.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>2</sup> промежу
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
<i>Раздел 1</i>	<i>Экономические методы управления персоналом</i>	<i>66</i>	<i>3</i>		<i>3</i>		<i>60</i>	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	22	1		1		20	ПРЗ
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	22	1		1		20	ПРЗ
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	22	1		1		20	ПРЗ
<i>Раздел 2</i>	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	<i>69</i>	<i>3</i>		<i>5</i>		<i>61</i>	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	23	1		2		20	ПРЗ
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	22	1		1		20	ПРЗ
Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	24	1		2		21	ПРЗ
Промежуточная аттестация		9					9	Экзамен
<i>Всего:</i>		<i>144</i>	<i>6</i>		<i>8</i>		<i>9</i>	<i>ак.ч.</i>
		<i>4</i>						<i>з.е.</i>
		<i>108</i>						<i>аст.ч.</i>

<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.

## 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 экономичных 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.В.02) «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	Проверка решения заданий
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	
<i>Раздел 2</i>	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	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)
<i>Раздел 1</i>	<i>Экономические методы управления персоналом</i>	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Проверка решения заданий
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	
<i>Раздел 2</i>	<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	Проверка решения заданий
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.

**для лиц с нарушениями зрения:** в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения.

**для лиц с нарушениями слуха:** в печатной форме или в форме электронного документа.

**для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:** в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий.

4.2.1. Примерные типовые вопросы для устного (письменного) опроса

*Тема 1 Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (O<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 (O<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 (O<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 (O<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 (O<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 (O<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. В том числе:	50	24	
-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.

Полный перечень заданий находится на кафедре налогообложения, учета и экономической безопасности 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-26.2 (очная формы обучения)  ПК-26.1 (заочная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)	Способность осуществлять планирование расходов на персонал, разработку и анализ исполнения бюджета расходов на персонал
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	ПК-14.2 (очная формы обучения)  ПК-14.1 (заочная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ)	Способен проводить анализ и формулировать экономические обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду

Таблица 10

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------

<p>ПК-26.2 (очная формы обучения) ПК-26.1 (заочная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ) Способность осуществлять планирование расходов на персонал, разработку и анализ исполнения бюджета расходов на персонал</p>	<p>Демонстрирует умение планировать расходы на персонал. Демонстрирует умение разрабатывать и анализировать исполнения бюджета расходов на персонал. Демонстрирует умение осуществлять оценку окупаемости и рентабельности расходов на персонал.</p>	<p>Планирует расходы на персонал Разрабатывает и анализирует исполнение бюджета расходов на персонал. Оценивает окупаемость и рентабельность расходов на персонал.</p>
<p>ПК-14.2 (очная формы обучения) ПК-14.1 (заочная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ) Способен проводить анализ и формулировать экономические обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>Проводит анализ и формулирует экономические обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации.</p>	<p>Проведены обработка и анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации Сформулированы экономические обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации</p>

#### 4.3.2 Вопросы для подготовки к экзамену

Оценочные средства промежуточной аттестации предоставляется в доступной форме

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

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

#### 4.3.3 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

#### 4.3.4 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

#### 4.3.5 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. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы

	Этап компетенции ПК-14 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.
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 ПК-14 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 ПК-14 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 ПК-14 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, ПК-14 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, ПК-14 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, ПК-14 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, ПК-14 сформированы на высоком уровне. Способен применять на практике принципы и основы планирования 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.

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 «СДО Академия». 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 Академия 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).

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

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Порядок проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в печатной форме, или в форме электронного документа.

Обучающимся инвалидам и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости по личному устному или письменному заявлению предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания (не более чем на 30 мин.).

Ответы на вопросы и выполненные задания обучающиеся предоставляют в доступной форме:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в письменной форме с помощью ассистента, в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в электронном виде или в письменной форме.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в письменной форме или в форме электронного документа (возможно с помощью ассистента).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения допускается использование дистанционных образовательных технологий, адаптированных для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены образовательным учреждением или могут использоваться собственные технические средства.

## **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 рекомендации по подготовке письменных работ расположены на сайте института<sup>3</sup>**

---

<sup>3</sup> [https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021\\_met\\_rek.zip](https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021_met_rek.zip)

## **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: <https://promdz-siu.ranepa.ru/close/store/books/%7B3AA01643-63F9-45E9-9306-F19851D1CF83%7D/EcUprPerUP.pdf>, требуется авторизация (дата обращения: 17.11.2020). - Загл. с экрана.
2. 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, 2015. - 210 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382>, требуется авторизация (дата обращения : 17.11.2020). - Загл. с экрана.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. 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 (дата обращения : 17.11.2020). - Загл. с экрана.
2. 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 (дата обращения: 17.11.2020). - Загл. с экрана.
3. 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 (дата обращения: 17.11.2020). - 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 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). - 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., 2020. – 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., 2020. - 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: 17.11.2020).
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: 17.11.2020).
6. 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: 17.11.2020).
7. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 17.11.2020).
8. 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: 17.11.2020).

#### **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 частичным применением ДОТ и ЭО:**

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

Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

пакет MS Office  
Microsoft Windows  
сайт филиала  
СДО Прометей  
корпоративные базы данных  
iSpring Free Cam8.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;

Экранная лупа – программа экранного увеличения;

Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

Speech logger– программа перевода речи в текст.