

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

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО
директор института-филиала

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Управление персоналом организации

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
адаптированная для обучающихся инвалидов и обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья**

ПРОЕКТИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Б1.В.11

Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом
Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом

уровень образования: бакалавриат

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): Управление персоналом организации

форма обучения: очная, заочная

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021

Авторы–составители:

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

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

Рабочая программа модуля «Проектирование в управлении персоналом» рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом

протокол от «10» ноября 2021 г. № 4

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по модулю, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место модуля в структуре ОП ВО	6
3. Содержание и структура модуля	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплинам модуля	11
5. Методические материалы по освоению модуля	32
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет для дисциплины Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом	34
6.1. Основная литература	34
6.2. Дополнительная литература	35
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	35
6.4. Нормативные правовые документы	35
6.6. Иные источники	36
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет для дисциплины Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом	36
7.1. Основная литература	36
7.2. Дополнительная литература	37
7.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	39
	39
7.4. Нормативные правовые документы.	39
7.5. Интернет-ресурсы.	39
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	39

1. Перечень планируемых результатов обучения по модулю, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Модуль Б1.В.11 «Проектирование в управлении персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции
ПКс-3	Способен проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также рассчитать экономическую эффективность мероприятий по управлению персоналом
ПКс-4	Способен осуществлять деятельность по обеспечению кадрами и их рациональному использованию в соответствии с целями организации, соблюдать нормы трудового законодательства при принятии кадровых решений, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру и локальные нормативные акты
ПКс-6	Способен применять знания основ научной организации труда на практике, осуществлять нормирование и расчет оплаты труда персонала
ПКс-10	Способен принимать участие в разработке и проведении научных исследований в сфере управления персоналом, применять методы научных исследований и оформлять результаты научных исследований в виде отчетов, докладов, презентаций

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компетенции	Результаты обучения
<p align="center">А.</p> <p>Документационное обеспечение работы с персоналом А/01.5. Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу. А/02.5. Ведение документации по учету и движению кадров. А/05.5. Администрирование процессов и документооборота по учету и</p>	ПКс-3	на уровне знаний:
	ПКс-4	<p>- систему экономических показателей, используемых в практике управления персоналом;</p> <p>- 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;</p> <p>- последовательность планирования численности персонала, фонда оплаты труда, производительности труда.</p> <p>на уровне умений:</p> <p>- рассчитать экономические показатели, используемые в практике управления персоналом;</p> <p>- проанализировать и сделать выводы о структуре и динамике численности персонала, фонда оплаты труда, производительности труда;</p> <p>- рассчитать численность персонала, фонд оплаты труда в целом по организации и по отдельным категориям работников;</p>

движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы		на уровне навыков: - расчета экономических показателей
	ПКс-6	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 расходов на персонал; - оценки окупаемости и рентабельности расходов на персонал;
	ПКс-10	знаний: социологии, психологии, экономики по организации исследований умений: составлять программу научного исследования навыков: обрабатывать, представлять и интерпретировать результаты научного исследования

1.3. Последовательность освоения компонентов компетенции в структуре модуля

Наименование дисциплины в структуре модуля	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
Моделирование системы управления персоналом	ПКс-4.4 (для очной формы обучения)	осуществлять деятельность по обеспечению кадрами
	ПКс-4.3 (для заочной формы обучения)	осуществлять деятельность по обеспечению кадрами и их рациональному использованию в соответствии с нормами трудового законодательства
	ПКс-10.4 (для очной формы обучения)	Способен проводить исследования и изучать лучшие практики в сфере управления персоналом
	ПКс-10.3(для заочной формы обучения)	Способен проводить исследования и изучать лучшие практики в сфере управления персоналом
Экономика управления персоналом	ПКс-3.2 (для очной формы обучения)	Способен проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также рассчитать экономическую эффективность мероприятий по

		управлению персоналом
	ПКс-3.1 (для заочной формы обучения)	Способен проводить анализ лучших практик эффективного управления персоналом
	ПКс-4.5 (для очной формы обучения)	способен осуществлять деятельность по рациональному использованию кадров в соответствии с целями организации, соблюдать нормы трудового законодательства при принятии кадровых решений, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру и локальные нормативные акты
	ПКс-4.3 (для заочной формы обучения)	осуществлять деятельность по обеспечению кадрами и их рациональному использованию в соответствии с нормами трудового законодательства
	ПКс-6.2 (для очной формы обучения)	Способен осуществлять нормирование и расчет оплаты труда персонала, затрат на персонал, в том числе в конкретной организации
	ПКс-6.2 (для заочной формы обучения)	Способен осуществлять нормирование и расчет оплаты труда персонала, затрат на персонал

2.Объем и место модуля в структуре ОП ВО

Общий объем модуля 9 зачетных единиц, 324 академических часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем 100 часов (лекций – 48 час., практических занятий – 52 час.) и на самостоятельную работу обучающихся 170 часа, контроль 54 часа.

Место модуля в структуре образовательной программы.

Дисциплина модуля Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом и опирается на освоение дисциплин:

Б1.В.01	Курсовая работа по профилю
Б1.В.02	Безопасность и охрана труда
Б1.В.03	Организация и нормирование труда
Б1.В.04	Научное исследование и оценка в управлении
Б1.В.06	Кадровое делопроизводство

Дисциплина модуля Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом и опирается на освоение дисциплин:

Б1.В.02	Безопасность и охрана труда
Б1.В.03	Организация и нормирование труда
Б1.В.06	Кадровое делопроизводство

3.Содержание и структура модуля

Дисциплина модуля Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ промежуточной
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Экономические методы управления персоналом	56	8		8		40	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	14	2		2		12	О ₁ ПРЗ ₁
Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей	22	4		4		14	Д ₂ О ₂ ,
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала	22	2		2		14	Д ₃ О ₃
Раздел 2	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	61	8		10		43	
Тема 4	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	24	4		4		16	Д ₄ О ₄
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	20	2		2		16	Д ₅ , О ₅
Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	17	2		4		11	О ₆ ПРЗ ₆
Промежуточная аттестация		27				27		Экзамен
Всего:		144	16		18	27	83	ак.ч.
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел I	Экономические методы управления персоналом	56	2		4		50	
Тема 1.	Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и							ПРЗ

¹ 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), О₁ - опрос по теме 1, О₂ - опрос по теме 2.

Тема 2.	Анализ и планирование трудовых показателей							ПРЗ
Тема 3.	Аудит и контроллинг персонала							ПРЗ
Раздел 2	Оценка экономической и социальной эффективности управления	79	2		4		73	
Тема 4.	Классификация расходов на персонал. Бюджетирование							ПРЗ
Тема 5.	Понятие экономической и социальной эффективности							ПРЗ
Тема 6.	Расчет экономической и социальной эффективности							ПРЗ
Промежуточная аттестация		9				9		Экзамен
Всего:		144	4		8	9	123	ак.ч.

Примечание:

Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный

Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/письменный

Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование

Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

Дисциплина модуля Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР		
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
Очная форма обучения									
Раздел 1	Теоретические аспекты формирования системы управления персоналом	66	12		14		40		
Тема 1.1	Система управления персоналом	20	4		4		12	О ₁	
Тема 1.2	Кадровая служба как субъект управления персоналом	26	4		6		16	О ₂ Д ₁	
Тема 1.3	Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом	20	4		4		12	О ₃	
Раздел 2	Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом	87	20		20		47		

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), доклад (Д), письменное контрольное задание (ПКЗ).

Тема 2.1	Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала	12	1		1		10	ПЗ ₁
Тема 2.2	Моделирование технологии развития персонала	19	2		2		15	ПЗ ₂
Тема 2.3	Моделирование оценки персонала организации	17	1		1		15	ПЗ ₃
Промежуточная аттестация		27				27		экзамен
Всего:		180	32		34	27	87	ас.ч.
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	Теоретические аспекты формирования системы управления персоналом	36	4		4		60	
Тема 1.1	Система управления персоналом	22	1		1		20	О ₁
Тема 1.2	Кадровая служба как субъект управления персоналом	24	2		2		20	О ₂ Д ₁
Тема 1.3	Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом	22	1		1		20	О ₃
Раздел 2	Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом	103	6		8		89	
Тема 2.1	Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала	3	2		2		26	ПЗ ₁
Тема 2.2	Моделирование технологии развития персонала	40	2		4		34	ПЗ ₂
Тема 2.3	Моделирование оценки персонала организации	43	2		2		39	ПЗ ₃
Промежуточная аттестация		9				9		экзамен
Всего:		180	10		12	9	149	ак.ч.

Примечание:

Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный

Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/письменный

Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование

Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

Содержание дисциплины Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом

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.

Содержание дисциплины Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом

Раздел 1. Теоретические аспекты формирования системы управления персоналом

Тема 1.1. Система управления персоналом

Концепция, закономерности и принципы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Функции системы управления персоналом.

Тема 1.2. Кадровая служба как субъект управления персоналом

Цель и задачи кадровой службы: обеспечение кадрами, стратегическое и тактическое направления работы служб, профессиональное позиционирование себя в компании, правовое и нормативное методическое обеспечение управления персоналом. Основные функции и структура кадровой службы. Профессиональные компетенции специалиста по управлению персоналом.

Тема 1.3. Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом

Теоретические основы кадрового аудита. Классификация видов аудита персонала. Уровни и инструментарий проведения аудита персонала в организации: организационно-технологический, социально-психологический и экономический аспекты проведения аудита. Роль аудитора. Сравнительный анализ аудита и ревизии. Основные параметры аудита персонала. Главные области аудита персонала.

Раздел 2. Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом

Тема 2.1. Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала

Подбор персонала, внешние и внутренние источники. Альтернативы привлечения персонала. Отбор персонала: понятие, принципы, методика проведения и этапы отбора. Методы оценивания претендентов на вакантную должность. Собеседование при приеме на работу. Конкурсный отбор персонала: парадигмы конкурса, этапы, организация работы конкурсной комиссии. Понятие, виды найма персонала в организацию.

Тема 2.2. Моделирование технологии развития персонала

Слагаемые развития персонала организации. Основные понятия и концепции обучения персонала. Инновации в обучении персоналом. Управление деловой карьерой работников. Система продвижения в организации. Управление кадровым резервом: планирование, организация, мотивация и контроль.

Тема 2.3. Моделирование оценки персонала организации

Приоритеты и тенденции реализации компетентностного подхода в оценке персонала. Модель компетенций. Аттестация как метод оценки персонала. Компетентностный подход в управлении персоналом.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплинам модуля

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации 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.

В ходе реализации дисциплин используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом (для очной формы обучения)	
<i>Экономические методы управления персоналом</i>	
Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Письменный/устный опрос по теме 1, проверка решения задания
Анализ и планирование трудовых показателей	Устный доклад, письменный/устный опрос по теме 2, проверка решения задания
Аудит и контроллинг персонала	Устный доклад, письменный/устный опрос по теме 3
<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	
Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	Устный доклад, письменный/устный опрос по теме 4
Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	Устный доклад, письменный/устный опрос по теме 5
Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом	Письменный/устный опрос по теме 6, проверка решения задания
Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом (для заочной формы обучения)	
<i>Экономические методы управления персоналом</i>	
Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Проверка решения заданий
Анализ и планирование трудовых показателей	
Аудит и контроллинг персонала	
<i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	
Классификация расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал	Проверка решения заданий

Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом	
Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом (для очной формы обучения)	
Система управления персоналом	Устный ответ на вопросы
Кадровая служба как субъект управления персоналом	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом	Устный ответ на вопросы
Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом	
Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Моделирование технологии развития персонала	Устный ответ на вопросы Письменная работа – моделирование кадровых процессов
Моделирование оценки персонала организации	Письменная работа – моделирование кадровых процессов
Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом (для заочной формы обучения)	
Система управления персоналом	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Кадровая служба как субъект управления персоналом	
Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом	
Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом	
Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала	
Моделирование технологии развития персонала	
Моделирование оценки персонала организации	

Примечание:

Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный

Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/ письменный

Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование

Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

Экзамены проводятся с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета и письменная работа и компьютерное тестирование(очная и заочная формы обучения).

Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом

Примерные типовые вопросы для устного (письменного) опроса

Тема 1 Сущность и содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (О₁)

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 (О₂)

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 (О₃)

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 (О₄)

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 (О₅)

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 (О₆)

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

Примерные типовые темы докладов

Тема 2 Анализ и планирование трудовых показателей (Д₂)

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 (Д₃)

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 (Д₄)

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 (Д₅)

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

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 – 569 700 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	56
Табельный фонд времени	
Максимально возможный фонд времени	
Отработано рабочими человеко-дней	11 0790
Число человеко-дней целодневных простоев	10
Число человеко-дней неявок на работу, всего	71

В том числе:	
ежегодные отпуска	90 00
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.

Темы контрольных работ

1. Экономическая эффективность внедрения системы обучения или переобучения персонала в организации
2. Экономическая эффективность мероприятий по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
3. Экономическая эффективность мероприятий по организации и проведению оценки персонала
4. Экономическая эффективность мероприятий по организации и проведению аттестации персонала
5. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию условий труда в организации
6. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию охраны труда в организации
7. Экономическая эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала
8. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию материального стимулирования персонала в организации
9. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию нематериального стимулирования персонала в организации
10. Экономическая эффективность мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
11. Экономическая эффективность мероприятий по разработке и реализации корпоративной социальной политики
12. Оценка эффективности службы управления персоналом
13. Оценка экономической эффективности системы управления персоналом
14. Экономическая эффективность мероприятий по развитию трудового потенциала организации
15. Экономическая эффективность мероприятий по улучшению использования рабочего времени в организации

16. Экономическая эффективность внедрения бюджетирования затрат на персонал в организации
17. Экономическая эффективность внедрения функционально-стоимостного анализа в организации
18. Экономическая эффективность мероприятий по формированию кадрового резерва в организации
19. Экономическая эффективность внедрения аудита персонала в организации
20. Экономическая эффективность внедрения системы контроллинга персонала в организации
21. Экономическая эффективность управления кадровыми рисками в организации

Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д.

Типовые вопросы и задания для устного опроса

Тема 1.1. Система управления персоналом

1. Какие основные подходы к управлению персоналом вы знаете?
2. Что представляет собой служба управления персоналом?
3. Определите место управления персоналом в системе управления организацией.

Тема 1.2. Кадровая служба как субъект управления персоналом

1. Какие основные функции выполняет кадровая служба?
2. Приведите примеры структур службы управления персоналом в зависимости от численности персонала.

Тема 1.3. Кадровый аудит в системе управления персоналом

1. Какова классификация видов кадрового аудита?
2. Какие элементы включает технология кадрового аудита?
3. Опишите алгоритм разработки программы проведения кадрового аудита в организации.

Типовые варианты практических заданий

Тема 2.1. Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала

Задание 1. Итальянский предприниматель планирует открыть сеть пиццерий в различных городах Российской Федерации. В 2014 году должны быть открыты два ресторана в Москве. Приглашенная строительная компания должна завершить отделку зданий в феврале 2014 года. Первые посетители должны попробовать итальянскую пиццу в конце апреля. В каждом ресторане предполагается обслужить до 100 посетителей одновременно, что по расчетам потребует (для одной пиццерии) 6 поваров, 6 помощников поваров, 15 официантов, 4 барменов, 10 вспомогательных рабочих. В январе 2011 года работало 5 сотрудников: директор по персоналу, коммерческий директор, два директора ресторанов, ассистент.

Вопросы:

1. Определите реальные потребности в персонале на февраль и апрель 2014 года.
2. Как итальянский предприниматель может решить проблему приема персонала? С какими трудностями он может столкнуться?
3. Какие методы привлечения кандидатов можно использовать? Какому методу Вы бы отдали предпочтение?
4. Как организовать первичный отбор кандидатов? На какие методы следует обратить внимание при выборе поваров, официантов, вспомогательного персонала?
5. Кто должен принимать решение о приеме на работу?

6. Как организовать интеграцию новых сотрудников в компанию, которая только начинает работать?

Задание 2. Малочисленная компания, успешно занимающаяся реализацией телекоммуникационного оборудования одного производителя, получила возможность выйти на смежные рынки и существенно расширить перечень поставляемой продукции. При этом юридических лиц должно быть несколько, поскольку клиенты сильно различались как территориально, так и по запрашиваемому оборудованию. Перед учредителями встала задача сформировать за короткий срок (четыре месяца) группу из нескольких юридических лиц, которые могли бы полноценно работать по поставке широкой номенклатуры телекоммуникационного оборудования существенно увеличившемуся списку клиентов.

Учредители приняли решение подойти к этому делу системно, и приняли на новую должность директора по персоналу.

Вопросы:

1. Опишите свои действия по выполнению задачи с позиции директора по персоналу?
2. Какие методы и источники поиска можно использовать в этой ситуации с учетом минимального времени?
3. Как быстрее сформировать сотрудников в отдел продаж?
4. Разработать требования к новым сотрудникам (должность на выбор).
5. Какие основные требуемые компетенции будут востребованы для отдела закупок?

Тема 2.2. Моделирование технологии развития персонала

Задание 1. В строительной кампании «Заря» обучение не носило системный характер, проходило спонтанно, без заинтересованности высшего руководства. В период кризиса было решено пересмотреть затраты на обучение и выстроить систему обучения для достижения профессионального и квалифицированного уровня сотрудников реальным бизнес-задачам кампании. Кадровая служба обратилась к высшему руководству с вопросом, что ей необходимо учесть при разработке системы обучения.

Вопрос:

1. Какие требования и советы выдвинуло руководство перед кадровой службой для повышения эффективности обучения?
2. Из чего должны исходить составители Программ обучения для решения бизнес-задач?

Задание 2. Малочисленная компания, успешно занимающаяся реализацией телекоммуникационного оборудования одного производителя, получила возможность выйти на смежные рынки и существенно расширить перечень поставляемой продукции. При этом юридических лиц должно быть несколько, поскольку клиенты сильно различались как территориально, так и по запрашиваемому оборудованию. Перед учредителями встала задача сформировать за короткий срок (четыре месяца) группу из нескольких юридических лиц, которые могли бы полноценно работать по поставке широкой номенклатуры телекоммуникационного оборудования существенно увеличившемуся списку клиентов.

Учредители приняли решение подойти к этому делу системно, и приняли на новую должность директора по персоналу.

Вопросы:

1. Опишите свои действия по выполнению задачи с позиции директора по персоналу?
2. Какие методы и источники поиска можно использовать в этой ситуации с учетом минимального времени?
3. Как быстрее сформировать сотрудников в отдел продаж?
4. Разработать требования к новым сотрудникам (должность на выбор).

5. Какие основные требуемые компетенции будут востребованы для отдела закупок?

Тема 2.3. Моделирование оценки персонала организации

Задание 1. Вновь назначенный менеджер по оценке персонала столкнулся сразу с трудностями при проведении аттестации персонала:

- слишком разное отношение сотрудников к аттестации: от формально до слишком серьезного;
- не востребованность результатов руководством;
- превращение аттестации в карательное, а не развивающее мероприятие по работе с персоналом и др.

Вопрос:

Какие мероприятия предстоит провести менеджеру по оценке персонала в первую очередь для понимания важности этой кадровой процедуры и повышения ее эффективности?

Задание 2. В отделе «Модной одежды» работали две бригады, которые выполняли план с разными показателями. Заведующая отделом обратилась в службу управления персоналом Торгового центра «Радуга» предложить метод оценки работы продавцов и сравнить их показатели. Служба персонала посоветовала метод приближенный к реальным условиям деятельности для оценки компетенций продавцов «Метод тайных покупателей».

Вопросы:

1. Какой документ должен заполнить тайный покупатель?
2. Какие критерии по стандарту поведения должны быть прописаны для оценки наблюдаемого?
3. Должны ли быть работники отдела заранее предупреждены о возможностях таких анонимных проверок?
4. Нужно ли менять экспертов для оценивания таким методом?

Типовые темы для подготовки докладов

Тема 1.2. Кадровая служба как субъект управления персоналом

1. Корпоративные стандарты в управлении персоналом.
2. Оценка деятельности кадровой службы.
3. Службы персонала: история становления, функции, структура.
4. Опыт работы зарубежных кадровых служб.

Типовые варианты вопросов и заданий семинара

Раздел 1. Теоретические аспекты формирования системы управления персоналом

Задание 1. Объясните понятие «деятельность по управлению персоналом». Что такое концепция управления персоналом и как она связана с концепцией управления в целом? Перечислите основные задачи по управлению персоналом, характерные для концепций:

- использования трудовых ресурсов;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком.

Задание 2. Какие группы факторов необходимо учесть при создании организационной структуры? Какие этапы проектирования организации могут быть выделены? Объясните понятие «качественная оценка потребности в персонале». Охарактеризуйте понятие «дополнительная потребность в персонале».

Раздел 2 Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом

Задание 1. С какой целью проводится анализ деятельности? Какие стадии анализа деятельности можно выделить? Какие факторы внешней среды влияют на процесс набора кандидатов? Охарактеризуйте источники внутреннего и внешнего найма.

Задание 2. Для каких целей осуществляется оценка персонала организации? Охарактеризуйте основные теоретические подходы, лежащие в основе технологии центров оценки персонала. Перечислите основные принципы построения и реализации технологии центров оценки персонала. В чем заключается надежность оценочной информации?

Задание 3. Перечислите необходимые элементы конкурсной процедуры. Охарактеризуйте каждый из этапов конкурса. Охарактеризуйте аттестационный способ и метод персонал-технологии. В чем особенность способа ситуационного моделирования конкурсных процедур?

Задание 4. Какие типы учебных программ внутрисменного обучения можно выделить исходя из задач организационного развития? Каковы особенности интегрированного обучения? Какие типы индивидуального обучения вы знаете? Каковы требования к кадровому обеспечению программ внутрифирменной подготовки?

Типовые тестовые задания

1. Выберите один правильный ответ:

Понятие «организация» произошло от

* французского

английского

русского

итальянского

2. Выберите несколько правильных ответов:

Понятие «организация» произошло от французского, что обозначает

* устраивать

* объединять,

создавать беспорядок

* упорядочивать

3. Выберите несколько правильных ответов:

Схема компонентов организации по Г. Левит

* цели

* люди

финансы

* структура

* технологии

4. Выберите несколько правильных ответов:

В современных организациях меняются роль и место кадровых служб, что предъявляет к сотрудникам

* более высокие требования

лишь частичные требования

* соответствие высокому качеству

* соответствие эффективности работы сотрудников служб.

5. Выберите один правильный ответ:

Родиной аудиторского дела считается:

* Великобритания

США

Россия

Франция

6. Выберите один правильный ответ:

Слово «аудит» исторически возникло:

* более двух тысяч лет тому назад

в прошлом веке

в настоящем веке

в средневековье

7. Выберите несколько правильных ответов:

Основные этапы отбора персонала

*предварительная отборочная беседа

*заполнения заявлений и анкеты

отсутствие беседы

*собеседование с менеджером по персоналу

8. Выберите несколько правильных ответов:

Основные этапы отбора персонала

*тестирование

отсутствие заявления

*проверка рекомендаций послужного списка

*медицинский осмотр

9. Выберите несколько правильных ответов:

Система оценки персонала призвана способствовать достижению следующих основных групп целей

*административных

*контроля качества управленческой деятельности

отсутствие обратной связи о степени соответствия показателей

*развитие работников

10. Выберите несколько правильных ответов:

Объектом кадрового менеджмента в XXI веке выступают

работник

его деятельность

*компетенции персонала

*компетентности сотрудников и организаций

Типовые темы контрольных работ по курсу

1. Система управления персоналом организации
2. Современные кадровые службы: противоречия, пути становления и развития
3. Отбор в системе управления персоналом
4. Оценка персонала: цели, виды, содержание
5. Центр оценки персонала
6. Карьера как фактор развития персонала
7. Обучение собственными силами в организации
8. Инновационные методы обучения персонала
9. Обучение персонала в организации
10. Кадровый аудит в организации
11. Функции управления персоналом организации
12. Определение потребности в персонале
13. Отбор персонала в организации
14. Первичная и вторичная адаптация персонала
15. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников
16. Методы и формы обучения персонала
17. Методы оценки персонала
18. Аттестация персонала в организации

19. Технология формирования кадрового резерва
 20. Инновационные технологии управления персоналом

2. Оценочные материалы промежуточной аттестации по модулю

Код компетенции	Наименование компетенции	Ключевой индикатор освоения компетенции
УК ОС-1.1	Способность использовать философские и исторические концепции для анализа и оценки информации	Знает основные философские и исторические концепции, способен осуществлять на их основе аналитическую работу с информацией
УК ОС – 1.2.	Способность использовать культурологические и антропологические концепции для анализа и оценки информации	Знает основные культурологические и антропологические концепции, способен осуществлять на их основе аналитическую работу с информацией
УК ОС – 5.1.	Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества, понимать философскую основу культуры и общественных отношений	Понимает значение толерантности в обществе, знает и применяет принципы толерантного отношения к культурному, этническому, религиозному и др. разнообразию общества, с учетом понимания философских оснований развития культуры и общества
УК ОС – 5.2.	Способность проявлять толерантность при осуществлении деловой коммуникации, выражать собственную позицию и решать конфликты без дискриминации	Полно и логически обоснованно выстраивает аргументацию и осуществляет деловую коммуникацию без проявления дискриминации по какому-либо признаку
УК ОС – 5.3.	Способность управлять человеческими ресурсами с позиции толерантности	Проявляет гибкость и корректность при взаимодействии с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и психофизиологических особенностей. Демонстрирует знание психофизических особенностей развития лиц с психическими и (или) физическими недостатками для выстраивания своего поведения в социальной и профессиональной сфере

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом

Вопросы для подготовки 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

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

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 выполненной 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

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	руб.	16 000

работника		
-----------	--	--

Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50) Неудовлетворительно	Этап компетенции ПКс-3 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
	Этап компетенции ПКс-4 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 ПКс-6 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 ПКс-3 сформирован на минимальном уровне. Низкий уровень теоретической подготовки и готовности к анализу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, расчету экономической эффективности мероприятий по управлению персоналом.
	Этап компетенции ПКс-4 сформирован на минимальном уровне. Низкий уровень теоретической подготовки и готовности к применению знаний о дальнейшем функционировании экономической системы на основе проведенного анализа трудовых показателей и расчета экономической эффективности.
	Этап компетенции ПКс-6 сформирован на минимальном уровне. Низкий уровень теоретической подготовки и готовности к применению знаний о принципах и основах планирования расходов на персонал, разработке и анализу исполнения бюджета расходов на персонал
4 (64-84) Хорошо	Этап компетенции ПКс-3 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала и готовность к применению знаний на практике. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
	Этап компетенции ПКс-4 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала и готовности к применению знаний на практике. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества
	Этап компетенции ПКс-6 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала и готовности к применению знаний на практике. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества
5 (85-100) Отлично	Этап компетенции ПКс-3 сформирован на высоком уровне. Способен провести анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, рассчитать экономическую эффективность мероприятий по управлению персоналом.
	Этап компетенции ПКс-4 сформирован на высоком уровне. Способен сделать выводы относительно дальнейшего функционирования экономической системы на основе проведенного анализа трудовых показателей и расчета экономической эффективности.

	Этап компетенции ПКс-6 сформирован на высоком уровне. Способен применять на практике принципы и основы планировании расходов на персонал, разработке и анализу исполнения бюджета расходов на персонал
--	--

Методические материалы промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена для заочной формы обучения проводится в виде электронного тестирования с использованием электронной информационно-образовательной среды и системы дистанционного обучения «СДО Академия».

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.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом

Типовые вопросы к экзамену

1. Какие методы управления персоналом вы знаете, приведите примеры
2. Каким способом можно определить потребность персонала в организации
3. Каков перечень обязательных документов, необходимых для заключения трудового договора между работодателем и работником
4. Какие элементы включает модель системы управления персоналом
5. В чем сходство и отличие в моделях первичной и вторичной адаптации
6. Какими основными компетенциями должен владеть наставник
7. Какие интерактивные методы обучения используются для обучения взрослых
8. Какие элементы алгоритма включает работа с кадровым резервом
9. Какие функции выполняет кадровая служба
10. Какие этапы включает в себя кадровый аудит, аудит в области анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом в организации

Типовые практические задания для экзамена

Тема 1.1. Система управления персоналом

Задание 1. Обозначить элементы системы управления персоналом в крупной организации

Задание 2. Выявить особенности управления персоналом в малой организации

Тема 1.2. Кадровая служба как субъект управления персоналом

Задание 1. Обозначить структуру службы управления персоналом в крупной организации

Задание 2. Составить модель компетенций руководителя службы управления персоналом.

Задание 3. Составить проект Порядка разработки, согласования, заключения коллективного договора, внесения в него изменений.

Задание 4. Составить перечень обязательных документов, необходимых для заключения трудового договора между работодателем и работником.

Задание 5. Составить перечень обязательных локальных нормативных актов, с которыми работодатель должен ознакомить будущего работника перед подписанием трудового договора

Тема 1.3. Кадровый аудит в системе управления персоналом

Задание 1. Разработать программу проведения кадрового аудита в организации

Задание 2. Разработать аудит в области анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом в моделируемой организации

Тема 2.1. Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала

Задание 1. Разработать алгоритм технологии отбора персонала

Задание 2. Составить модель отбора персонала

Тема 2.2. Моделирование технологии развития персонала

Задание 1. Разработать алгоритм работы с кадровым резервом

Задание 2. Составить модель обучения персонала

Задание 3. Составить модель управления карьерой

Тема 2.3. Моделирование оценки персонала организации

Задание 1. Разработать алгоритм аттестации персонала

Задание 2. Подобрать методы для аттестации управленческого персонала

Типовые тестовые задания для экзамена

1. Выберите несколько правильных ответов

Служба управления персоналом представляет собой

- *совокупность подразделений и должностных лиц
- *является составной частью общеорганизационной иерархии
- представляет собой не самостоятельное структурное подразделение
- включает совокупность группы непрофессиональных людей

2. Выберите несколько правильных ответов

В современных организациях меняются роль и место кадровых служб, что предъявляет к сотрудникам

- * более высокие требования
- лишь частичные требования
- *соответствие высокому качеству
- *соответствие эффективности работы сотрудников служб

3. Выберите несколько правильных ответов

Кадровая служба осуществляет стратегическое направление, которое ориентировано на

- *формирование кадровой политики организации
- текущий учет и контроль
- * теоретические взгляды, требования в работе с персоналом
- планирование ближайших кадровых перемещений и увольнений

4. Выберите несколько правильных ответов

Профессиональное позиционирование специалистов службы персонала включает

- *определение позиции по отношению к руководству
- *проработку ценностных и смысловых установок
- отсутствие понимания задач бизнеса и менеджмента
- *формирование языка аргументации персонал-решений

5. Выберите несколько правильных ответов

Ключевые качества, которыми должны обладать сотрудники кадровых служб

- *знание бизнеса
- *профессиональные знания и навыки
- отсутствие стрессоустойчивости
- *способность к обучению

6. Выберите один правильный ответ

Персонал-идеи необходимо аргументировать руководству на языке

- *бизнес-показателей
- психологическом
- демографическом
- авторитарном

7. Выберите несколько правильных ответов

Опасности в работе менеджера по управлению персоналом

- *подмена полезной деятельности написанием процедур
- выполнение своих профессиональных обязанностей
- *вхождение в роль зеркала-контролера
- *вхождение в роль серого кардинала при руководителе

8. Выберите несколько правильных ответов

К нормативно-методическим документам, подготовленным кадровой службой, относят

- *Устав акционерного общества
- Трудовой кодекс РФ
- *Правила внутреннего трудового распорядка
- *Коллективный договор между трудовым коллективом и работодателем

9. Выберите несколько правильных ответов

Важнейшими проблемами, решаемыми службами управления персоналом, являются

- *определение перспективной потребности в менеджерах для организации
- отсутствие оптимального управленческого аппарата
- *определение текущей потребности в менеджерах для организации

10. Выберите несколько правильных ответов

Важными функциями кадровой службы являются

- *формирование оптимального управленческого аппарата
- *контролинг персонала
- *анализ социальной и экономической эффективности методов управления
- отсутствие координации планирования персонала

11. Выберите несколько правильных ответов

Критерии оценки эффективности работы кадровой службы

*повышение компетентности руководителей высшего и среднего звена *увеличение числа сотрудников, удовлетворенных работой
 организации регулярного посещения ими семинаров и тренингов
 *своевременность и качество замещения вакантных должностей

12. Выберите несколько правильных ответов

Ключевыми составляющими программы развития талантливых сотрудников являются

- * создание среды ощущения своей значимости у талантов
- отсутствие вознаграждением и карьерой талантов
- *поддержка программы руководством
- *формулирование принципов индивидуальной эффективности

13. Выберите один правильный ответ

Родиной аудиторского дела считается

- *Великобритания
- США
- Россия
- Франция

14. Выберите один правильный ответ

Слово «аудит» исторически возникло:

- *более двух тысяч лет тому назад
- в прошлом веке
- в настоящем веке
- в средневековье

15. Вставьте пропущенное слово

Аудитор — это физическое лицо, отвечающее квалификационным требованиям, установленным законодательством, и аттестованное в установленном порядке на право осуществления _____

аудиторской деятельности

16. Вставьте пропущенное слово

Целью диагностики аудита является детальное и глубокое изучение проблем, стоящих перед организацией; выявление факторов и сил, влияющих на нее; подготовка всей _____ необходимой _____ информации _____ принятия _____ решения _____ для _____

выработки рекомендаций

Шкала оценивания

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.

Экзамен	Критерии оценки
Неудовлетворительно	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Студент демонстрирует незнание либо отрывочное представление об учебно-программном материале, а также неумение выполнять предусмотренные программой задания.
Удовлетворительно	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы частично. Студент демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; испытывает затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины, неполное знакомство с рекомендованной литературой; а также частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий.
Хорошо	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы частично. Студент демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем программы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы; умение выполнять предусмотренные программой задания; ему присуще в целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
Отлично	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы. Студент демонстрирует глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретной дисциплины, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой; отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области; знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой; умение выполнять предусмотренные программой задания; логически корректное и убедительное изложение ответа.

5. Методические материалы по освоению модуля

Промежуточная аттестация по дисциплине 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.

Студент обязан явиться на экзамен в указанное в расписании время. Опоздание на экзамен не допускается. В порядке исключения на экзамен могут быть допущены лица, предъявившие оправдательные документы, связанные с причинами опоздания.

Во время проведения экзамена студентам запрещается иметь при себе и использовать средства связи. Использование материалов, а также попытка общения с другими студентами или иными лицами, в том числе с применением электронных средств связи, несанкционированные перемещения и т.п. являются основанием для удаления студента из аудитории и последующего проставления оценки «неудовлетворительно».

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.

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 ³

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет для дисциплины Б1.В.11.01 Экономика управления персоналом

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

в печатной форме;

в форме электронного документа;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

в печатной форме;

в форме электронного документа;

Содержание дисциплины размещено на сайте Филиала <https://siu.ranepa.ru/sveden/education/>, а также в СДО

Для контактной и самостоятельной работы используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся имеющиеся в

электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека ONLINE», «Издательства ЛАНЬ», «Издательства Юрайт», «IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier»;

системе федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др.

Могут использоваться информационные справочные правовые систем: «Консультант плюс», «Гарант»

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

³ https://site-siu.ranepa.ru/student_teaching/pdf/Standart.pdf

ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <https://site-siu.ranepa.ru/UMM/3281/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%8E%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9C%D0%B5%D0%B6%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%AD%D0%BA%20%D1%83%D0%BF%D1%80%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%D0%A3%D0%9F.pdf>, требуется

авторизация (дата обращения: 11.01.2022). – 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: 11.01.2022). - 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 : 11.01.2022). - 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: 11.01.2022). - 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: 11.01.2022). - 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 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021). - Режим доступа: 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. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/>, свободный.
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: [офиц. сайт] / Федер. служба гос. статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>, свободный.

3. НИИ труда и социального страхования [Электронный ресурс]: офиц. сайт. / НИИ труда и социального страхования. - Режим доступа: <http://www.niitruda.ru>, свободный
4. 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: 11.01.2022).
5. 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: 11.01.2022).
6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 11.01.2022).
7. 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: 11.01.2022).

6.6. Иные источники

Не используются

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет для дисциплины Б1.В.11.02 Моделирование системы управления персоналом

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

в печатной форме;

в форме электронного документа;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

в печатной форме;

в форме электронного документа;

Содержание дисциплины размещено на сайте Филиала <https://siu.ranepa.ru/sveden/education/>, а также в СДО

Для контактной и самостоятельной работы используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся имеющиеся в

электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека ONLINE», «Издательства ЛАНЬ», «Издательства Юрайт», «IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier»;

системе федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др.

Могут использоваться информационные справочные правовые систем: «Консультант плюс», «Гарант»

7.1. Основная литература

1. Аверченко, Л. К. Моделирование системы управление персоналом [Электронный ресурс]: курс лекций для студентов всех форм обучения по направлению.

38.03.03 – Управление персоналом (авт. редакция) / Л. К. Аверченко, И.В. Доронина; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. – Электрон. дан. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2016. – 162 с. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.2021). – Загл. с экрана.

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: технологии : [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Электрон. дан. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 192 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>, требуется авторизация (дата обращения : 13.08.2020). – Загл. с экрана.

3. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К, 2020. – 288 с. – (Учебные издания для бакалавров). – ISBN 978-5-394-03459-6. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 13.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872> (дата обращения: 13.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

7.2. Дополнительная литература

1. Аверченко, Л. К. Управление персоналом в организации: учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 08.03.03 - Упр. персоналом / Л. К. Аверченко; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 202 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.2020). - Загл. с экрана

2. Аглицкий, И. Управление персоналом коммерческой организации в условиях нестационарной экономики /И. Аглицкий, Е. Сирота, С. Шепетова // Пробл. теории и практики упр. - 2016. - № 10. - С. 62-66.

3. Бабосов, Е. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Е. С. Бабосова. - Электрон. дан. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2020). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28268>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2020). - Загл. с экрана.

4. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: уч. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.04.02 "Менеджмент", 38.04.03 "Управление персоналом", 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление" (квалификация (степень) "магистр") / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. - Москва: Инфра-М, 2018. – 224с.

5. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом" / А. П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Инфра-М, 2015. - 352 с.

6. Емельянцева, Н. В. Служба управления персоналом : в 2 ч. Ч. 1 : учеб. пособие / Н. В. Емельянцева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html> (дата обращения: 13.11.2020). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

7. Емельянцев, Н. В. Служба управления персоналом : в 2 ч. Ч. 2 : учеб. Пособие / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 134 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html> (дата обращения: 13.11.2020). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.
8. Инжиева, Д. М. Управление персоналом : учеб. пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html> (дата обращения: 13.11.2020). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.
9. Майорова, М. И. Моделирование систем управления персоналом / М. И. Майорова // Человек и общество. — 2017. — № 2 (3). — С. 33-35. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29453877>. — Режим доступа: науч.-электрон. б-ка «eLibrary.ru», требуется авторизация.
10. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — URL: <https://urait.ru/bcode/449289> (дата обращения: 13.11.2020). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.
11. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва: Инфра-М, 2016. - 154 с.
12. Маслова, В. М. Управление персоналом: учеб. для бакалавров / В. М. Маслова ; Финансовый ун-т при Правительстве РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2013. - 492 с.
13. Молотков, Ю. И. Моделирование системы антикризисного управления в организациях: учеб. пособие / Ю. И. Молотков, А. Б. Пак; Сиб. акад. гос. службы, Сиб. независимый ин-т. - Новосибирск Изд-во СибАГС, 2011. - 238 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 08.08.2020). - Загл. с экрана.
14. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения: монография / А.В. Кириллов и др. - Москва: Русайнс, 2017. - 278 с.
15. Репнев, В. А. Исследование системы управления компанией – управление изменениями [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В. А. Репнев. - Электрон. дан - Москва: Директ-Медиа, 2013. - 265 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210617>, требуется авторизация (дата обращения : 08.08.2020). - Загл. с экрана.
16. Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: уч. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / С.И. Сотникова. - 2-е издание, дополненное и переработанное. - Москва: РИОР: Инфра-М, 2018. - 326 с.
17. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др. ; под ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 568 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2020). - Загл. с экрана.
18. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика : монография. Кн. 2 / Б.М. Генкин [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр., Нац. союз "Упр. персоналом". - Москва: Инфра-М, 2018. - 282 с.
19. Фуколова, Ю. Кадры под цифрой: как Сбербанк внедряет цифровые методы работы с персоналом / Ю. Фуколова // Harvard Business Review. - 2018. - № 8. - С. 88-93.

20. Чуланова, О. Л. Управление компетенциями персонала: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", 38.04.02 "Менеджмент", 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / О.Л. Чуланова. - Москва: Инфра-М, 2018. – 230с.

21. Шапиро, С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - Электрон. дан. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 320 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161>, требуется авторизация (дата обращения: 08.08.2020). - Загл. с экрана.

7.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Аверченко, Л.К. Система работы с персоналом в организации: учеб. пособие для дистанц. обучения и самостоят. работы студентов / Л. К. Аверченко; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск, 2007. - 205, [3] с.

7.4. Нормативные правовые документы.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - Москва: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.

7.5. Интернет-ресурсы.

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2017. - Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный.

2. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2017. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный.

3. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2017. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация.

4. Университетская информационная система РОССИЯ [Электронный ресурс] : тематич. электрон. б-ка / Науч.-исслед. вычислит. центр МГУ; Автоном. некоммерч. организация «Центр информац. исслед.». – Электрон. дан. – М., 2000 – 2017. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>, требуется авторизация.

5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2017. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный.

6. Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда. [Электронный ресурс] / Административно-управленческий портал. - [М?], 1999 - 2017. - Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/i006.htm>, свободный.

7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2017. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

7.6. Иные источники.

Иные источники не используются.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой

усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

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.