Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотни Галина Ивановна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 16.10.2023 23:45:03
Уникальный программный ключ:
476db7d4acccb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
_____ / Г.И. Заболотни
"_____" _____ 20____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.1.01.15 «Экономика управления персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2023
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	180 / 5
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Самара 2023

Б1.В.1.01.15 «Экономика управления персоналом»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.03.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 955 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат экономических наук, доцент (должность, степень, ученое звание)	Е.А Подолян (ФИО)
Заведующий кафедрой	А.А. Малафеев, кандидат экономических наук, доцент (ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета факультета / института (или учебно-методической комиссии)	А.А Малафеев, кандидат экономических наук, доцент (ФИО, степень, ученое звание)
Руководитель образовательной программы	А.А. Малафеев, кандидат экономических наук, доцент (ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 5
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 6
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 6
4.1 Содержание лекционных занятий 6
4.2 Содержание лабораторных занятий 9
4.3 Содержание практических занятий 9
4.4. Содержание самостоятельной работы 12
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) 14
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения 14
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем 15
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) 15
9. Методические материалы 15
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) 17

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

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Владеть навыком сбора исходных данных для проведения расчета нормативной численности работников организации на плановый (отчетный) период, оценки практические последствия управленческих решений
			Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности
			Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям
	ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала	ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета	Владеть навыком расчета нормативных (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал
			Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета
			Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей

	ПК-3 Способен применять действующую нормативно-правовую базу и типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	ПК-3.2 Способен применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	Владеть Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности
			Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации
			Уметь применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-1	Кадровое делопроизводство; Организационная культура и организационное поведение; Основы безопасности труда; Разработка производственных управленческих решений; Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Управление персоналом организации; Финансовое право; Экономика и социология труда	Отбор и оценка персонала; Оценка и аттестация персонала; Пакеты прикладных программ; Профессиональные компьютерные программы на платформе 1С; Экономика и социология труда	Маркетинг персонала; Основы кадровой стратегии и кадрового планирования; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Управленческий учет и учет персонала
ПК-2	Кадровое делопроизводство; Организация производства; Основы безопасности труда; Регламентация, нормирование и оплата труда на предприятиях; Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Управленческий учет и учет персонала

ПК-3	Налоги и налогообложение; Экономика и социология труда; Экономика предприятия; Экономический анализ деятельности предприятия	Планирование и прогнозирование экономических процессов; Экономика и социология труда; Экономический анализ деятельности предприятия	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Управленческий учет и учет персонала

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	7 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	64	64
Лекции	32	32
Практические занятия	32	32
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	80	80
составление конспектов	80	80
Контроль	36	36
Итого: час	180	180
Итого: з.е.	5	5

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	32	0	32	80	144
	Контроль	0	0	0	0	36
	Итого	32	0	32	80	180

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	**Содержание лекции** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
7 семестр				
1	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 1 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ СИСТЕМ И ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом Формирование функций системы управления персоналом Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом Методы построения эффективных систем управления персоналом	2
2	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 2 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Сущность интеллектуального капитала и его структура Сущность человеческого капитала и его структура Оценка человеческого капитала Сущность и виды трудового потенциала организации Составляющие элементы трудового потенциала организации Оценка трудового потенциала организации	2
3	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 3 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Нормирование труда персонала организации Регламентация труда персонала организации Система трудовых показателей организации Анализ трудовых показателей организации	2
4	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 3 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации Планирование трудовых показателей организации	2
5	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 4 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации Структура затрат на персонал Явные и скрытые затраты на персонал Факторы формирования затрат на персонал Управление затратами на персонал в организации Понятие управления затратами на персонал	2
6	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 4 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	Управление затратами на оплату труда Управление затратами на обучение и развитие персонала Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом Пути оптимизации затрат на персонал	2

7	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 5 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Современные проблемы производительности труда в России Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста Сущность производительности труда Сущность эффективности труда Факторы и резервы повышения производительности труда Управление производительностью труда в организации Процесс управления производительностью труда Анализ управления производительностью труда	2
8	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 5 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективное труда Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда Практика повышения производительности труда Управление численностью персонала Управление рабочим временем Управление присутствием на работе Выявление организационных резервов	2
9	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 6 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА	Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом единстве функционального и стоимостного подходов Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала Подготовительные работы к проведению функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	2
10	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 6 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Определение путей совершенствования деятельности персонала Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала	2
11	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 7 АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом	2
12	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 7 АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом	2

13	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 8 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫХ РИСКОВ	Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом	2
14	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 8 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫХ РИСКОВ	Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации Управление текучестью персонала организации	2
15	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 9 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции	2
16	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 9 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	2
			Итого за семестр:	**32**
			Итого:	**32**

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	**Наименование раздела**	**Тема практического занятия**	**Содержание практического занятия** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов / часов в электронной форме**
7 семестр				

1	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 1 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ СИСТЕМ И ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом Формирование функций системы управления персоналом Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом Методы построения эффективных систем управления персоналом	2
2	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 2 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Сущность интеллектуального капитала и его структура Сущность человеческого капитала и его структура Оценка человеческого капитала Сущность и виды трудового потенциала организации Составляющие элементы трудового потенциала организации Оценка трудового потенциала организации	2
3	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 3 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Нормирование труда персонала организации Регламентация труда персонала организации Система трудовых показателей организации Анализ трудовых показателей организации	2
4	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 3 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации Планирование трудовых показателей организации	2
5	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 4 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации Структура затрат на персонал Явные и скрытые затраты на персонал Факторы формирования затрат на персонал Управление затратами на персонал в организации Понятие управления затратами на персонал	2
6	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 4 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	Управление затратами на оплату труда Управление затратами на обучение и развитие персонала Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом Пути оптимизации затрат на персонал	2

7	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 5 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Современные проблемы производительности труда в России Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста Сущность производительности труда Сущность эффективности труда Факторы и резервы повышения производительности труда Управление производительностью труда в организации Процесс управления производительностью труда Анализ управления производительностью труда	2
8	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 5 АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективное труда Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда Практика повышения производительности труда Управление численностью персонала Управление рабочим временем Управление присутствием на работе Выявление организационных резервов	2
9	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 6 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА	Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом единстве функционального и стоимостного подходов Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала Подготовительные работы к проведению функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	2
10	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 6 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Определение путей совершенствования деятельности персонала Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала	2
11	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 7 АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом	2
12	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 7 АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом	2

13	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 8 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫХ РИСКОВ	Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом	2
14	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 8 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫХ РИСКОВ	Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации Управление текучестью персонала организации	2
15	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 9 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции	2
16	Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	Тема 9 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	2
			Итого за семестр:	**32**
			Итого:	**32**

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
7 семестр			

Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации	составление конспектов	Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Сущность интеллектуального капитала и его структура Сущность человеческого капитала и его структура Оценка человеческого капитала Сущность и виды трудового потенциала организации Составляющие элементы трудового потенциала организации Оценка трудового потенциала организации Нормирование труда персонала организации Регламентация труда персонала организации Система трудовых показателей организации Анализ трудовых показателей организации Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации Планирование трудовых показателей организации Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал организации Структура затрат на персонал Явные и скрытые затраты на персонал Факторы формирования затрат на персонал Управление затратами на персонал в организации Понятие управления затратами на персонал Управление затратами на оплату труда Управление затратами на обучение и развитие персонала Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом Пути оптимизации затрат на персонал Современные проблемы производительности труда в России Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста Сущность производительности труда Сущность эффективности труда Факторы и резервы повышения производительности труда Управление производительностью труда в организации Процесс управления производительностью труда Анализ управления производительностью труда Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективное труда Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда Практика повышения производительности труда Управление численностью персонала Управление рабочим временем Управление присутствием на работе Выявление организационных резервов Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом единстве функционального и стоимостного подходов Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала Подготовительные работы к проведению функционально-стоимостного анализа Сбор, изучение и систематизация информации Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Определение путей совершенствования деятельности персонала Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала Сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации Управление текучестью персонала организации Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом Формирование функций системы управления персоналом Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом Методы построения эффективных систем управления персоналом	80

Итого за семестр:	80
Итого:	80

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Управление персоналом; ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71073.html	Электронный ресурс
2	Экономика управления персоналом и социология труда; Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||61427	Электронный ресурс
3	Экономика управления персоналом; Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||91154	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Инновационные технологии управления персоналом; Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||87107	Электронный ресурс
5	Современные проблемы управления персоналом; Университет экономики и **управления**, 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||89497	Электронный ресурс
6	Управление персоналом; Университет экономики и управления, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||73272	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное

4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Административно-управленческий портал	3. www.aup.ru/marketing	Ресурсы открытого доступа
2	Консультант плюс	http://www.consultant.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оборудование: набор демонстрационного оборудования: (экран, проектор, переносной ноутбук), специализированная мебель.

Практические занятия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий).

Помещение оснащено специализированной мебелью.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы. Помещение оснащено специализированной мебелью.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки

из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является

электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.1.01.15 «Экономика управления персоналом»

Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.1.01.15 «Экономика управления персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2023
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	180 / 5
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Владеть навыком сбора исходных данных для проведения расчета нормативной численности работников организации на плановый (отчетный) период, оценки практические последствия управленческих решений
			Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности
			Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям
	ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала	ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета	Владеть навыком расчета нормативных (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал
			Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета
			Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей

	ПК-3 Способен применять действующую нормативно-правовую базу и типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	ПК-3.2 Способен применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	Владеть Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности
			Знать Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации
			Уметь применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Методические основы экономических расчетов в управлении персоналом в организации				
ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	**Знать** Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы планирования численности	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		тест	Да	Нет
	Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Владеть навыком сбора исходных данных для проведения расчета нормативной численности работников организации на плановый (отчетный) период, оценки практические последствия управленческих решений	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет

ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета	**Владеть** навыком расчета нормативных (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Знать основные затраты на персонал организации и методов их расчета	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		тест	Да	Нет
ПК-3.2 Способен применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	**Знать** Методические и нормативные материалы в области управления численностью и затратами на работников организации	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		тест	Да	Нет
	Уметь применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Владеть Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет

ШАБЛОН ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина: «Экономика управления персоналом»

Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций, для оценки сформированности которых используется данные ФОС

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ на задание
1.	Какая из следующих функций является одной из основных функций управления персоналом? a) Маркетинг персонала b) Продажа персонала c) Планирование персонала d) Управление финансами	c) Планирование персонала
2.	Какие из перечисленных факторов влияют на эффективность управления персоналом? a) Культура организации b) Возраст и пол сотрудников c) Уровень заработной платы d) Экологическая ситуация в стране	a) Культура организации c) Уровень заработной платы
3.	Какое из нижеперечисленных понятий относится к области управления персоналом? a) Продуктивность труда b) Спрос и предложение на товары c) Налоговая политика государства d) Финансовое планирование	a) Продуктивность труда
4.	Как называется процесс привлечения и принятия на работу новых сотрудников? a) Переговоры b) Аутсорсинг c) Рекрутинг d) Проектирование задач	c) Рекрутинг
5.	Какая из следующих стратегий управления персоналом основывается на повышении квалификации существующих сотрудников? a) Стратегия перестановки b) Стратегия улучшения c) Стратегия мотивации d) Стратегия высоких зарплат	b) Стратегия улучшения
6.	Что такое экономика управления персоналом?	Экономика управления персоналом – это область знаний, которая изучает и анализирует процессы управления

		персоналом с целью улучшения эффективности организации.
7.	Какие основные функции выполняет управление персоналом?	Основные функции управления персоналом включают планирование, подбор и найм, обучение и развитие, мотивацию, оценку и отбор, а также управление социальными программами и конфликтами.
8.	Что представляет собой процесс планирования в управлении персоналом?	Процесс планирования включает определение текущего и будущего состава персонала, его потребностей в навыках и знаниях, а также разработку стратегии набора и удержания персонала.
9.	Какие методы используются для подбора и найма персонала?	Методы подбора и найма персонала могут включать предложение открытых вакансий, рекламу, агентства по подбору персонала, использование социальных сетей и профессиональных сообществ.
10.	Что такое обучение и развитие персонала?	Обучение и развитие персонала – это процесс, направленный на расширение и улучшение навыков, знаний и компетенций сотрудников с целью повышения их производительности и эффективности.
11.	Какие методы обучения и развития персонала существуют?	Методы обучения и развития персонала могут быть формальными (тренинги, семинары, курсы) и неформальными (менторство, коучинг, обмен опытом).
12.	Какие теории мотивации используются в управлении персоналом?	В управлении персоналом применяются различные теории мотивации, такие как теория Герцберга, теория Маслоу, теория ожиданий, теория справедливости и др.
13.	Что такое оценка и отбор персонала?	Оценка и отбор персонала – это процесс, направленный на выбор наиболее подходящих кандидатов для конкретной должности, а

		также на оценку производительности сотрудников.
14.	Какие методы оценки и отбора персонала используются?	Методы оценки и отбора персонала могут включать интервью, тестирование, ассессмент-центры, профессиональные тесты и оценку реальных навыков и достижений.
15.	Что такое управление социальными программами и конфликтами?	Управление социальными программами и конфликтами – это процесс, направленный на урегулирование споров и разрешение конфликтов на рабочем месте, а также на разработку и внедрение социальных программ, которые способствуют удовлетворенности и мотивации персонала.
16.	Какова роль экономических показателей в управлении персоналом?	Экономические показатели, такие как затраты на персонал, производительность труда, текучесть кадров и др., являются важными инструментами для оценки эффективности управления персоналом и принятия решений.
17.	Что такое моделирование и прогнозирование персональных затрат?	Моделирование и прогнозирование персональных затрат – это процесс разработки и анализа моделей, позволяющих определить ожидаемые затраты на персонал в будущем и прогнозировать их влияние на финансовые результаты организации.

Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**
ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала	ПК-2.8 Демонстрирует знания основных затрат на персонал организации и методов их расчета

Номер задания	**Содержание задания**	**Правильный ответ на задание**
1.	Какой вид мотивации используется для повышения эффективности работы сотрудников за счет наград и поощрений?	а) Материальная мотивация

	a) Материальная мотивация b) Организационная мотивация c) Социальная мотивация d) Самореализация	
2.	Какая из нижеперечисленных формальных организаций занимается разработкой и внедрением систем управления персоналом? a) Профсоюзы b) Государственные органы c) Кадровые агентства d) Университеты	c) Кадровые агентства
3.	Какую из следующих функций выполняет система управления персоналом? a) Распределение ресурсов b) Организация отпусков c) Мотивация работников d) Управление производственным процессом	c) Мотивация работников
4.	Какая из нижеперечисленных методик позволяет оценить качество работы сотрудников? a) Анализ финансовой отчетности b) Опросы и анкетирование c) Маркетинговые исследования d) Проведение собеседований	b) Опросы и анкетирование
5.	Какой из нижеперечисленных типов лидеров руководит сотрудниками, основываясь на авторитете и установленных правилах? a) Трансформационный лидер b) Демократический лидер c) Авторитарный лидер d) Лидер-компромиссник	c) Авторитарный лидер
6.	Какие методы мотивации персонала существуют?	Методы мотивации персонала могут включать материальные стимулы, такие как повышение зарплаты, премии, бонусы, и нематериальные стимулы, такие как похвалы, возможность карьерного роста, интересные и значимые задачи.
7.	Что такое корпоративная культура и как она влияет на управление персоналом?	Корпоративная культура – это система ценностей, верований и практик, которые формируются в организации и влияют на поведение и мотивацию ее сотрудников. Она оказывает существенное влияние на управление персоналом, формируя ожидания и практики в области работы.
8.	Какие методы управления конфликтами на рабочем месте существуют?	Методы управления конфликтами на рабочем месте могут включать обучение коммуникационным навыкам, медиацию, консультации и регулярное сопровождение и разрешение конфликтных

		ситуаций.
9.	Какие основные проблемы и вызовы стоят перед управлением персоналом в современном бизнесе?	Основные проблемы и вызовы для управления персоналом включают быстрое технологическое развитие, глобализацию рынков, изменение требований клиентов и необходимость привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов.
10.	Что такое эффективность управления персоналом и как ее измерить?	Эффективность управления персоналом – это способность управленческого процесса справляться с поставленными задачами и достигать ожидаемых результатов. Ее можно измерить с помощью различных показателей, таких как процент выполнения плана, уровень удовлетворенности сотрудников, показатели продуктивности и др.
11.	Какова роль HR-отдела в управлении персоналом?	HR-отдел выполняет ряд функций, включая планирование и найм персонала, разработку и реализацию программ обучения и развития, разрешение конфликтов, анализ показателей и оценку эффективности управления персоналом.
12.	Какие методы использования данных в управлении персоналом существуют?	Методы использования данных в управлении персоналом могут включать анализ данных о производительности, текучести кадров, степени удовлетворенности, заболеваемости, а также применение Big Data и анализ данных с помощью специализированных программ и алгоритмов.
13.	Что такое трудоемкость и как она может быть измерена?	Трудоемкость – это суммарное количество человеко-часов, необходимых для выполнения определенной работы или задачи. Она может быть измерена путем расчета времени, затраченного каждым сотрудником на выполнение конкретных операций или задач.

14.	Какова роль планирования кадрового запаса в управлении персоналом?	Планирование кадрового запаса позволяет организации иметь достаточное количество квалифицированных сотрудников для выполнения текущих и будущих задач, а также готовить резервы на случай ухода сотрудников.
15.	Что такое стратегия управления персоналом и как она разрабатывается?	Стратегия управления персоналом – это долгосрочный план действий, определяющий, как организация будет достигать своих целей и задач в области управления персоналом. Она разрабатывается путем определения целей, анализа ситуации, выбора стратегических направлений и разработки планов и мероприятий.
16.	Какие методы анализа эффективности управления персоналом существуют?	Методы анализа эффективности управления персоналом могут включать анализ финансовых показателей, опросы и анкеты сотрудников, анализ производительности, анализ текучести кадров, а также применение методов статистического анализа.
17.	Что такое программное обеспечение для управления персоналом и как оно используется?	Программное обеспечение для управления персоналом – это специализированные компьютерные программы, предназначенные для автоматизации процессов управления персоналом, таких как планирование, найм, обучение, оценка и отбор, анализ данных и др.

Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**
ПК-3 Способен применять действующую нормативно-правовую базу и типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия	ПК-3.2 Способен применять типовые методики для расчета и анализа основных экономических, социально-экономических и технико-экономических показателей деятельности организации или предприятия

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ на задание
1.	Какой из следующих методов оценки можно использовать для определения соответствия сотрудников занимаемой должности? a) Оценка результатов b) Психологическое тестирование c) Оценка потенциала d) Проведение тренингов и семинаров	a) Оценка результатов
2.	Какой из нижеперечисленных инструментов управления персоналом позволяет контролировать и регулировать процессы в организации? a) Бонусы и премии b) Свод правил и процедур c) Система обратной связи d) Ручной труд	b) Свод правил и процедур
3.	Какой из следующих факторов является одним из основных проблем управления персоналом? a) Отсутствие руководителей b) Отсутствие технологий c) Низкий уровень образования d) Недостаток финансов	c) Низкий уровень образования
4.	Какая из следующих стратегий управления персоналом направлена на развитие потенциала сотрудников? a) Стратегия стимулирования b) Стратегия мотивации c) Стратегия обучения d) Стратегия контроля	c) Стратегия обучения
5.	Какая из нижеперечисленных концепций управления персоналом основывается на привлечении лучших специалистов на рынок труда? a) Концепция увольнения b) Концепция заботы о сотрудниках c) Концепция удержания d) Концепция привлечения	d) Концепция привлечения
6.	Какова роль международного управления персоналом в современном бизнесе?	Международное управление персоналом – это область, которая изучает и разрабатывает стратегии и методы управления персоналом в международных организациях. Его роль заключается в адаптации и координации деятельности персонала в различных странах, с учетом культурных, юридических и других различий.
7.	Каковы основные принципы управления персоналом?	Основные принципы управления персоналом включают системность, гибкость, рационализм, индивидуальный подход, компетентность и прозрачность.
8.	Какие нормативные акты регулируют управление персоналом в России?	Управление персоналом в России регулируется Трудовым кодексом

		Российской Федерации, а также рядом других нормативных актов, таких как Федеральный закон "Об образовании", Закон "О защите прав потребителей", Закон "О защите персональных данных" и др.
9.	Какие методы оценки производительности сотрудников существуют?	Методы оценки производительности сотрудников могут включать оценочные собеседования, самооценку, 360-градусное анкетирование, анализ результатов работы и достижений, метрики и ключевые показатели производительности.
10.	Каковы основные факторы, влияющие на текучесть кадров в организации?	Основные факторы, влияющие на текучесть кадров в организации, могут включать низкую оплату труда, отсутствие перспектив карьерного роста, недостаточное признание и мотивация, плохие условия работы, неправильная организационная культура и др.
11.	Какова роль управления персоналом в повышении эффективности организации?	Управление персоналом является важным инструментом для повышения эффективности организации, так как оно направлено на разработку и реализацию стратегий, методов и практик, которые способствуют повышению мотивации, производительности и развития сотрудников.
12.	Что такое профессиональное развитие персонала?	Профессиональное развитие персонала – это процесс, направленный на развитие и совершенствование навыков, знаний и компетенций сотрудников с целью повышения их профессионального уровня и адаптации к изменениям в организации и внешней среде.
13.	Каковы основные этапы процесса подбора и найма персонала?	Основные этапы процесса подбора и найма персонала

		включают осознание потребности в найме, разработку требований к кандидатам, поиск кандидатов, проведение собеседований и оценка кандидатов, принятие решения о найме и внедрение.
14.	Каковы основные функции HR-отдела?	Основные функции HR-отдела включают планирование и найм, обучение и развитие, управление производительностью и мотивацией, оценку и отбор, разрешение конфликтов, анализ данных и метрик, а также разработку и сопровождение политики по управлению персоналом.
15.	Какие факторы могут влиять на моральный климат в организации и как его можно улучшить?	Факторы, влияющие на моральный климат в организации, могут включать лидерство, коммуникацию, вознаграждение, возможности развития, конфликты и др. Его можно улучшить с помощью улучшения коммуникации, обратной связи, мотивации, определения целей и ожиданий, а также создания благоприятного рабочего окружения.
16.	Какие методы снижения текучести персонала используются в управлении персоналом?	Методы снижения текучести персонала могут включать улучшение условий труда, развитие карьерных возможностей, обучение и развитие, поддержку работы-личной жизни баланса, повышение уровня заработной платы и др.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

Критерии оценки тестовых заданий

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно–программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде экзамена.

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	86-100
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	51-60
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50