

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Международная академия бизнеса и управления»

Департамент Экономики и государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНО

Ректор

Международной академии бизнеса и
управления

Е.В. Добренькова
«21» марта 2024 г.

ОДОБРЕНО

Ученым советом

Международной академии бизнеса и
управления

(протокол от «14» марта 2024 г. № 5)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины

«ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль): «Управление персоналом организации»

Уровень (квалификация (степень) выпускника):

Бакалавр

(бакалавриата, специалитета, магистратуры)

2024

Автор (ы)

Рассказов Александр Викторович к.э.н. доцент

Ответственный за выпуск

Галий Е.А., руководитель департамента экономики и государственного и муниципального управления канд. экономич. наук, доцент

Программа одобрена на заседании Департамента экономики и государственного и муниципального управления (протокол от 07.03.2024 № 5)

© Международная академия бизнеса и управления, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины.....
2. Планируемые результаты обучения.....
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....
4. Объем дисциплины.....
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся
7. Материалы оценивания результатов обучения по дисциплине.....
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы и иных источников.....
9. Материально-техническое обеспечение.....

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной **целью** освоения учебной дисциплины Б1.О.29 «Экономика управления персоналом» является приобретение обучающимися практических знаний, умений и навыков для формирования компетенции ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории. Необходимость (актуальность) изучения учебной дисциплины в рамках основной профессиональной образовательной программы по направлению 38.03.01 «Экономика» обусловлена необходимостью формирования у студентов навыков использования теоретических моделей экономики на микроуровне представлений об основных направлениях развития экономической ситуации, прогнозирования и предвидения последствий государственной экономической политики на микроуровне. Дать углубленное представление о принципах и законах функционирования рыночной экономики на микроуровне.

Задачи дисциплины

- раскрытие экономической природы деятельности по управлению персоналом;
- формирование у студентов представлений о возможностях и средствах оценки деятельности по управлению персоналом на современном предприятии;
- обеспечение устойчивых навыков сбора необходимой для оценки информации и формирования соответствующей обратной связи по результатам оценки.
- формирование у студента знаний, самостоятельно производить оценку трудового потенциала,
- приобретение навыков экономической и социальной эффективности управления персоналом, формирование представлений управления трудовыми показателями и затратами на персонал;
- изучение организационно-экономического механизма формирования эффективных систем и технологий управления персоналом;
- изучение методов экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации;
- выработка практических навыков анализа, планирования и управления трудовыми показателями организации,
- раскрытие навыков управления производительностью труда персонала организации,
- приобретение навыков оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
- формирование представлений о теоретических основах и основных концепциях управления персоналом организации;
- приобретение теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом;
- приобретение основополагающих знаний в области политики занятости, регулирования социально-трудовых отношений в сфере управления персоналом;
- выработка умения анализировать поведение работников
- раскрытие экономической природы деятельности по управлению персоналом;
- формирование у студентов представлений о возможностях и средствах оценки деятельности по управлению персоналом на современном предприятии;
- обеспечение устойчивых навыков сбора необходимой информации для оценки персонала

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование результатов обучения, представленных в табл. 2.1.

Таблица 2.1

Результаты обучения, соотнесенные с общими результатами освоения образовательной программы

Код Компетенции	Результаты освоения (наименование компетенции)	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-3-1. Знает и содержательно объясняет природу экономических процессов на микро- и макроуровне; Знает ключевые тенденции развития экономики для принятия решений в различных сферах деятельности	Знать: природу экономических процессов на микро- и макроуровне; Уметь: анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов; на микро- и макроуровне; Владеть: навыком анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов; в сфере профессиональной деятельности на микро- и макроуровне;

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к базовой части и является обязательной.

Дисциплина изучается на __4__ курсов __8__ семестре по очной и очно-заочной формам обучения.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единиц (ЗЕ), 108 академических часов.

Таблица 4.1

Распределение объема дисциплины по видам работ
по очной форме обучения.

Виды работ	Всего часов	Часы по семестрам	
		8 семестр	
Контактная (аудиторная) работа обучающихся с преподавателем	108	36	
В том числе:			
Лекции (Л)	16	16	
Семинары (С)	16	16	
Практические занятия (ПЗ)			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
Самостоятельная работа обучающихся	74		
Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации		Зачёт	

Таблица 4.2

Распределение объема дисциплины по видам работ
по очно-заочной форме обучения

Виды работ	Всего часов	Часы по семестрам	
		9 семестр	
Контактная (аудиторная) работа обучающихся с преподавателем	108	24	
В том числе:			
Лекции (Л)	8	8	
Семинары (С)			
Практические занятия (ПЗ)	16	16	
Контроль самостоятельной работы (КСР)			
Самостоятельная работа обучающихся	82	82	
Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации		Экзамен	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

5.1. Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

Таблица 5.1

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий
(очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела/темы	Общая трудоёмкость (ч)	Лекции (ч)		Практ. занятия (ч)		Контроль самостоятельной работы	самостоятельная работа (ч)
			все- го	ПП	всего	ПП		
1	2	3	4	5	6	7		8
8 СЕМЕСТР								
1		108	16		16			74
2	Тема 1. Экономическая сущность системы управ- ления персоналом.	27	4		4			20
3	Тема 2. Экономическая оценка трудового потен- циала предприятия	27	4		4			18
4	Тема 3. Управление рас- ходами на персонал	27	4		4			18
5	Тема 4. Экономические аспекты организации гру- да персонала	27	4		4			18
7	Форма аттестационного испытания промежуточ- ной аттестации	36	Зачёт					
8	Итого в семестре	108	16	-	16		2	74

Таблица 5.2

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий
(очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела/темы	Общая трудоёмкость (ч)	Лекции (ч)		Практ. занятия (ч)		Контроль самостоя- тельной работы	самостоятельная рабо- та (ч)
			все- го	ПП	всего	ПП		
1	2	3	4	5	6	7		8
8 СЕМЕСТР								
1		108	8		16			82
2	Тема 1. Экономическая сущность системы управ- ления персоналом.	27	2		4			20

3	Тема 2. Экономическая оценка трудового потенциала предприятия	27	2		4			20
4	Тема 3. Управление расходами на персонал	27	2		4			20
5	Тема 4. Экономические аспекты организации труда персонала	27	2		4			22
7	Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации	36	Экзамен					
8	Итого в семестре	108	8	-	16		2	82

5.2. Содержание дисциплины и рекомендации по изучению тем

Тема 1. Экономическая сущность системы управления персоналом.

Объект, предмет, цели и задачи экономики управления персоналом.

Экономическая сущность управления персоналом. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.

Цель управления персоналом. Формирование работоспособных коллективов.

Обеспечение предприятия высококвалифицированными кадрами. Организация предприятия и среда его функционирования. Структурные элементы предприятия их состав. Стратегии развития предприятия и требования к процессам формирования системы управления персоналом. Управление персоналом как компонент общего процесса управления. Сущность и содержание функций и методов управления персоналом. Функции и методы управления персоналом. Управление персоналом процесс взаимосвязанных организационных, экономических и социальных механизмов управления. Воздействия на персонал организации с целью обеспечения эффективного функционирования и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии. Управление персоналом задачи и решения, связанные с деятельностью в сфере персонала. Организация служб предприятия, ответственных за работу с персоналом. Сущностью управления персоналом системное, планомерно организованное воздействие. Процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на предприятии. Создание условий предприятия для использования трудовых качеств работника. Управление кадрами как планирование потребности в кадрах. Подбор и создание резерва кадров. Определение заработной платы и льгот. Профессиональная адаптация работников предприятия. Организация обучения и повышения квалификации кадров. Управление условиями труда как создание организационных проектов подразделений и рабочих мест. Концепция социального управления человек как решающий фактор производства и основным источником прибыли. Классификация методов управления персоналом. Три группы методов управления персоналом, административные, экономические, социально-психологические.

Тема 2. Экономическая оценка трудового потенциала предприятия

Развитие представлений об оценке трудового потенциала предприятия. Компоненты трудового потенциала предприятия. Оценка трудового потенциала предприятия. Система социально-трудовых показателей. Трудовой потенциал предприятия есть величина постоянно изменяющаяся. Факторы, изменения количественных и качественных характеристик оценки персонала. Методы, используемые для оценки трудового потенциала. Метод балльной оценки компонентов трудового потенциала. Кластерный метод или метод с использованием эталонов. Методики оценки трудового потенциала с количественной стороны. Коэффициентный метод. Интегральная оценка трудового потенциала. Нормативные значения факторов для

различных групп. Оценку работников в виде коэффициентов. Коэффициентный метод оценки трудового потенциала Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами включает в себя. Анализ абсолютных показателей в динамике. Диагностика общей численности персонала и ее структуры и изменения Коэффициент обеспеченности трудовыми ресурсами. Анализ движения рабочей силы с помощью коэффициентов. Обобщенная оценка трудового потенциала. Метод интегральной оценки. Оценка трудового потенциала совокупность компонентов. Индексы здоровья, нравственности, творческого потенциала, активности, организованности, образования и ресурсов рабочего времени. Социокультурная составляющая трудового потенциала персонала.

Коэффициент инновационной и творческой активности персонала. Этапы оценка трудового потенциала. Выделение особо значимых составляющих трудового потенциала. Проведение покомпонентного анализа динамики показателей в течение выбранного периода. Определение взаимосвязи между составляющими и их влияние каждой на трудовой потенциал. Выявление наиболее значимых проблем и определение путей их решения. Количественные показатели характеризующие уровень трудового потенциала. Качественные показатели являются характеризующие уровень трудового потенциала.

Тема 3. Управление расходами на персонал

Функционально-стоимостный анализ деятельности персонала. Сущность расходов организации на персонал. Классификация расходов на персонал. Планирование затрат на персонал. Расходы на использование персонал. Аудит персонала и технологии его организации. Расходы на социальную защиту персонала. Управление расходами по содержанию персонала. Система показателей оценки затрат на персонал. Расходы на оплату труда и материальное вознаграждение. Косвенные расходы на сотрудников социальный пакет, обучение. Планирование расходов на обучение персонала. Оптимизация расходов на персонал. Методы сокращения затрат на персонал. Оптимизация системы оплаты труда. Бюджетирование расходов на персонал. Расходы на формирование персонала. Цели управления затратами на персонал. Управление затратами на персонал при участии руководителей всех уровней. Расходы на подбор и наем персонала. Планирование затрат на персонал Сокращение затрат на персонал без увольнения сотрудников. Расходы на распределение персонала. Алгоритм формирования бюджета на персонал Определение статей расхода на персонал. Методы составления бюджета расходов на персонал. Эффективность затрат на персонал. Расходы на кадровое планирование и маркетинг персонала. Оптимизация затрат на персонал. Расходы на услуги социально-бытового назначения. Структура расходов на персонал. Статистика расходов на персонал. Классификация затрат на персонал. Расходы на персонал по целевому назначению. Расходы на развитие персонала. Расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Расходы на социальную защиту и социальное страхование. Технологии анализа, оценки и планирования расходов на персонал.

Тема 4. Экономические аспекты организации труда персонала

Организация труда персонала на предприятии. Разделение и кооперация труда персонала. Определение рабочего времени труда персонала. Нормирование труда персонала. Анализ и организация рабочих мест. Условия, охрана труда персонала и техника безопасности в организации. Сущность экономических аспектов кадровой стратегии организации. Подходы к построению кадровых стратегий. Этапы построения кадровой политики. Модели кадрового менеджмента. Кадровая политика как средство реализации кадровых стратегий. Сущность экономической и социальной эффективности управления персоналом. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Оценка и показатели экономической и социальной эффективности управления персоналом. Повышение эффективности управления

персоналом организации. Эффективность использования интеллектуальных ресурсов как показатель конкурентных преимуществ фирмы. Значение рациональной организации труда в современных условиях. Организация труда как экономическая категория в масштабе общества. Анализ факторов человеческого труда. Организация труда как системный организационный процесс. Организации труда в реализации задач повышения эффективности производства. Расчёт экономической эффективности мероприятий по улучшению организации труда. Экономическая эффективность организации труда. Задачи повышения эффективности производства. Функции общественного труда. Методы организации труда. Принципы организации труда и их эффективность. Экономический эффект внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда. Эффективность работы по внедрению НОТ на предприятии в значительной степени зависит от рационального решения вопросов разделения и кооперации труда. Социально-экономическая эффективность труда. Система показателей, характеризующих уровень организации труда. Рационализация трудовых процессов и методов их выполнения. Рационализация режимов труда и отдыха. Условия труда и их влияние на работоспособность человека

Практическое занятие

(форма обучения – очная, очно-заочная)

Тема 1. Экономическая сущность системы управления персоналом.

Семинарское занятие - 4 часа

Цель и задачи занятия: экономическая сущность управления персоналом. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.

Цель управления персоналом. Формирование работоспособных коллективов.

Обеспечение предприятия высококвалифицированными кадрами. Организация предприятия и среда его функционирования. Структурные элементы предприятия их состав. Стратегии развития предприятия и требования к процессам формирования системы управления персоналом.

Вопросы для обсуждения

1. Управление персоналом как компонент общего процесса управления.
2. Сущность и содержание функций и методов управления персоналом. Функции и методы управления персоналом.
3. Управление персоналом процесс взаимосвязанных организационных, экономических и социальных механизмов управления.
4. Воздействия на персонал организации с целью обеспечения эффективного функционирования и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии.
5. Управление персоналом задачи и решения, связанные с деятельностью в сфере персонала.

Доклады:

Семинар 1.

Организация служб предприятия, ответственных за работу с персоналом. Сущностью управления персоналом системное, планомерно организованное воздействие.

Процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на предприятии.

Создание условий предприятия для использования трудовых качеств работника.

Управление кадрами как планирование потребности в кадрах.

Подбор и создание резерва кадров.

Семинар 2.

Определение заработной платы и льгот.

Профессиональная адаптация работников предприятия.

Организация обучения и повышения квалификации кадров.
Управление условиями труда как создание организационных проектов подразделений и рабочих мест.
Концепция социального управления человек как решающий фактор производства и основным источником прибыли.
Классификация методов управления персоналом.

Тема 2. Экономическая оценка трудового потенциала предприятия

Семинарское занятие - 4 часа

Цель и задачи занятия: развитие представлений об оценке трудового потенциала предприятия. Компоненты трудового потенциала предприятия. Оценка трудового потенциала предприятия. Система социально-трудовых показателей. Трудовой потенциал предприятия есть величина постоянно изменяющаяся. Факторы, изменения количественных и качественных характеристик оценки персонала. Методы, используемые для оценки трудового потенциала. Метод балльной оценки компонентов трудового потенциала. Кластерный метод или метод с использованием эталонов. Методики оценки трудового потенциала с количественной стороны

Вопросы для обсуждения

1. Коэффициентный метод оценки трудового потенциала.
2. Интегральная оценка трудового потенциала.
3. Нормативные значения факторов для различных групп.
4. Оценка работников в виде коэффициентов.
5. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами включает в себя.
6. Анализ абсолютных показателей в динамике.
7. Диагностика общей численности персонала и ее структуры и изменения

Доклады:

Семинар 1.

Коэффициент обеспеченности трудовыми ресурсами.
Анализ движения рабочей силы с помощью коэффициентов.
Обобщенная оценка трудового потенциала.
Метод интегральной оценки.
Оценка трудового потенциала совокупность компонентов.
Индексы здоровья, нравственности, творческого потенциала, активности, организованности, образования и ресурсов рабочего времени.
Социокультурная составляющая трудового потенциала персонала.

Семинар 2.

Этапы оценка трудового потенциала.
Выделение особо значимых составляющих трудового потенциала.
Проведение покомпонентного анализа динамики показателей в течение выбранного периода.
Определение взаимосвязи между составляющими и их влияние каждой на трудовой потенциал.
Выявление наиболее значимых проблем и определение путей их решения.
Коэффициент инновационной и творческой активности персонала.

Тема 3. Управление расходами на персонал

Семинарское занятие - 4 часа

Цель и задачи занятия: функционально-стоимостный анализ деятельности персонала. Сущность расходов организации на персонал. Классификация расходов на персонал. Планирование затрат на персонал. Расходы на использование персонала. Аудит персонала и технологии его организации. Расходы на социальную защиту персонала. Управ-

ление расходами по содержанию персонала. Система показателей оценки затрат на персонал. Расходы на оплату труда и материальное вознаграждение. Косвенные расходы на сотрудников социальный пакет, обучение. Планирование расходов на обучение персонала. Оптимизация расходов на персонал. Методы сокращения затрат на персонал

Вопросы для обсуждения

1. Оптимизация системы оплаты труда.
2. Бюджетирование расходов на персонал.
3. Расходы на формирование персонала.
4. Цели управления затратами на персонал.
5. Управление затратами на персонал при участии руководителей всех уровней. Расходы на подбор и наем персонала;
6. Планирование затрат на персонал
7. Сокращение затрат на персонал без увольнения сотрудников.
8. Расходы на распределение персонала.

Доклады:

Семинар 1.

Алгоритм формирования бюджета на персонал
Определение статей расхода на персонал.
Методы составления бюджета расходов на персонал.
Эффективность затрат на персонал.
Расходы на кадровое планирование и маркетинг персонала.
Оптимизация затрат на персонал.
Расходы на услуги социально-бытового назначения.

Семинар 2.

Структура расходов на персонал.
Статистика расходов на персонал.
Классификация затрат на персонал.
Расходы на персонал по целевому назначению.
Расходы на развитие персонала.
Расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
Расходы на социальную защиту и социальное страхование.
Технологии анализа, оценки и планирования расходов на персонал.

Тема 4. Экономические аспекты организации труда персонала

Семинарское занятие - 4 часов

Цель и задачи занятия: выявление принципов организации труда персонала на предприятии. Разделение и кооперация труда персонала. Определение рабочего времени труда персонала. Нормирование труда персонала. Анализ и организация рабочих мест. Условия, охрана труда персонала и техника безопасности в организации. Сущность экономических аспектов кадровой стратегии организации. Подходы к построению кадровых стратегий. Этапы построения кадровой политики. Модели кадрового менеджмента. Кадровая политика как средство реализации кадровых стратегий. Сущность экономической и социальной эффективности управления персоналом.

Вопросы для обсуждения

1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом.

2. Оценка и показатели экономической и социальной эффективности управления персоналом.
3. Повышение эффективности управления персоналом организации.
4. Эффективность использования интеллектуальных ресурсов как показатель конкурентных преимуществ фирмы.
5. Значение рациональной организации труда в современных условиях.
6. Организация труда как экономическая категория в масштабе общества.
7. Анализ факторов человеческого труда.

Доклады:

Семинар 1.

Организация труда как системный организационный процесс.
 Организации труда в реализации задач повышения эффективности производства.
 Расчёт экономической эффективности мероприятий по улучшению организации труда.
 Экономическая эффективность организации труда.
 Задачи повышения эффективности производства.
 Функции общественного труда.
 Рационализация режимов труда и отдыха.
 Условия труда и их влияние на работоспособность человека

Семинар 2.

Методы организации труда.
 Принципы организации труда и их эффективность.
 Экономический эффект внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда.
 Эффективность работы по внедрению НОТ на предприятии
 Рациональные решения вопросов разделения и кооперации труда.
 Социально-экономическая эффективность труда.
 Система показателей, характеризующих уровень организации труда.
 Рационализация трудовых процессов и методов их выполнения.

Задания для самостоятельную работы

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 1.

Содержание: подготовка докладов по темам:

- Организация служб предприятия, ответственных за работу с персоналом.
- Сущностью управления персоналом системное, планомерно организованное воздействие.
- Процесс формирования, распределения, рабочей силы на предприятии.
- Создание условий предприятия для использования трудовых качеств работника.
- Управление кадрами как планирование потребности в кадрах. Подбор и создание резерва кадров.
- Определение заработной платы и льгот.
- Профессиональная адаптация работников предприятия.

Срок выполнения: к следующим групповому и семинарскому занятиям.

Ориентировочный объем доклада: не менее трех страниц формата А4.

Отчетность: устное сообщение.

Метод оценки: пятибалльная.

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 2

Содержание: подготовка докладов по темам:

- Нормативные значения факторов для различных групп.
- Оценку работников в виде коэффициентов.
- Коэффициентный метод оценки трудового потенциала
- Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами включает в себя.
- Анализ абсолютных показателей в динамике.
- Диагностика общей численности персонала и ее структуры и изменения Коэффициент обеспеченности трудовыми ресурсами.
- Анализ движения рабочей силы с помощью коэффициентов.
- Обобщенная оценка трудового потенциала.
- Метод интегральной оценки.
- Оценка трудового потенциала совокупность компонентов.

Срок выполнения: к следующим групповому и семинарскому занятиям.

Ориентировочный объем доклада: не менее трех страниц формата А4.

Отчетность: устное сообщение.

Метод оценки: пятибалльная.

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 3

Содержание: подготовка докладов по темам:

- Оптимизация системы оплаты труда.
- Бюджетирование расходов на персонал.
- Расходы на формирование персонала.
- Цели управления затратами на персонал.
- Управление затратами на персонал при участии руководителей всех уровней.
- Расходы на подбор и наем персонала;
- Планирование затрат на персонал
- Сокращение затрат на персонал без увольнения сотрудников.
- Расходы на распределение персонала.
- Алгоритм формирования бюджета на персонал
- Определение статей расхода на персонал.
- Методы составления бюджета расходов на персонал.
- Эффективность затрат на персонал.

Срок выполнения: к следующим групповому и семинарскому занятиям

Ориентировочный объем доклада: не менее трех страниц формата А4.

Отчетность: устное сообщение.

Метод оценки: пятибалльная.

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 4

Содержание: подготовка докладов по темам:

- Экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Оценка и показатели экономической и социальной эффективности управления персоналом.
- Повышение эффективности управления персоналом организации.
- Эффективность использования интеллектуальных ресурсов как показатель конкурентных преимуществ фирмы.

- Значение рациональной организации труда в современных условиях. Организация труда как экономическая категория в масштабе общества. Анализ факторов человеческого труда.
- Организация труда как системный организационный процесс.
- Организации труда в реализации задач повышения эффективности производства.
- Расчёт экономической эффективности мероприятий по улучшению организации труда.

Срок выполнения: к следующим групповому и семинарскому занятиям

Ориентировочный объем доклада: не менее трех страниц формата А4.

Отчетность: устное сообщение.

Метод оценки: пятибалльная

Контрольные вопросы для самопроверки

Тема 1. Экономическая сущность системы управления персоналом.

Дискуссия: Вопросы к обсуждению:

- Воздействия на персонал организации с целью обеспечения эффективного функционирования персонала
- Управлением персоналом задачи и решения, связанные с деятельностью персонала.
- Организация обучения и повышения квалификации кадров.
- Управление условиями труда как создание организационных проектов подразделений и рабочих мест.
- Концепция социального управления человек как решающий фактор производства
- Классификация методов управления персоналом.

Задание: Разработка модели основных направлений развития проблем эффективного функционирования персонала

Выполнение заданий.

На занятии разрабатывается технология методов и моделей основных направлений развития системы управления персоналом.

Опрос:

Организация обучения и повышения квалификации кадров.

Опрос:

Концепция социального управления человек как решающий фактор производства

Опрос:

Классификация методов управления персоналом.

Опрос:

Организация обучения и повышения квалификации кадров.

Опрос:

Управление условиями труда как создание организационных проектов подразделений

Тема 2. Экономическая оценка трудового потенциала предприятия

Дискуссия: Вопросы к обсуждению:

- Индексы здоровья, нравственности, творческого потенциала, образования
- Социокультурная составляющая трудового потенциала персонала.
- Коэффициент инновационной и творческой активности персонала.
- Этапы оценка трудового потенциала.
- Выделение особо значимых составляющих трудового потенциала.

- Проведение покомпонентного анализа динамики показателей в течение выбранного периода.
- Определение взаимосвязи между составляющими трудовой потенциал.
- Выявление наиболее значимых проблем и определение путей их решения.
- Количественные показатели характеризующие уровень трудового потенциала.

Задание: Разработка основных направлений развития методов используемых для оценки трудового потенциала.

Выполнение заданий.

На занятии и студенты по группам разрабатывается технология построения системы развития методов используемых для оценки трудового потенциала.

Этапы оценка трудового потенциала.

Опрос:

Определение взаимосвязи между составляющими трудовой потенциал.

Опрос:

Социокультурная составляющая трудового потенциала персонала.

Опрос:

Индексы здоровья, нравственности, творческого потенциала

Опрос:

Количественные показатели характеризующие уровень трудового потенциала.

Тема 3. Управление расходами на персонал

Дискуссия: Вопросы к обсуждению:

- Расходы на кадровое планирование и маркетинг персонала.
- Оптимизация затрат на персонал.
- Расходы на услуги социально-бытового назначения. Структура расходов на персонал.
- Статистика расходов на персонал.
- Классификация затрат на персонал.
- Расходы на персонал по целевому назначению.
- Расходы на развитие персонала.
- Расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
- Расходы на социальную защиту и социальное страхование.
- Технологии анализа, оценки и планирования расходов на персонал.

Задание: Управление затратами на персонал при участии руководителей всех уровней.

Выполнение заданий.

На занятии студенты по группам выполняют практические задания по исследованию затрат на персонал при участии руководителей всех уровней

Опрос:

Статистика расходов на персонал.

Опрос:

Расходы на персонал по целевому назначению.

Опрос:

Классификация затрат на персонал.

Опрос:

Расходы на социальную защиту и социальное страхование.

Опрос:

Технологии анализа, оценки и планирования расходов на персонал.

Тема 4. Экономические аспекты организации труда персонала

Дискуссия: Вопросы к обсуждению:

- Экономическая эффективность организации труда.
- Задачи повышения эффективности производства.

- Функции общественного труда.
- Методы организации труда.
- Принципы организации труда и их эффективность.
- Экономический эффект внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда.
- Эффективность работы по внедрению НОТ на предприятии
- Социально-экономическая эффективность труда.
- Система показателей, характеризующих уровень организации труда.
- Рационализация трудовых процессов и методов их выполнения.
- Рационализация режимов труда и отдыха.
- Условия труда и их влияние на работоспособность человека

Задание: Экономическая эффективность организации труда.

Выполнение заданий.

На занятии студенты по группам выполняют практические задания по исследованию предмета: экономического эффекта внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда.

Социально-экономическая эффективность труда.

Опрос:

Методы организации труда.

Опрос:

Условия труда и их влияние на работоспособность человека

Опрос:

Рационализация режимов труда и отдыха.

Опрос:

Принципы организации труда и их эффективность.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Положение об организации и проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.
2. Положение о балльной системе оценки успеваемости обучающихся МАБиУ.
3. Руководство по оформлению рукописных учебных и научных работ, рукописей печатных изданий МАБиУ.
4. Методические указания по выполнению контрольных работ.
5. Положение о самостоятельной работе обучающихся в здании МАБиУ.
6. Презентационный материал.

7. МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Показатели, критерии и шкалы оценивания компетенций

Оценка результатов обучения и уровня сформированности компетенций проводится в ходе мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации с использованием фондов оценочных средств и с применением балльной системы оценки успеваемости обучающихся.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Академии.

Соотношение показателей и критериев оценивания компетенций
со шкалой оценивания
(форма промежуточной аттестации – зачёт)

Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (баллы)
знать: (соответствует табл. 1)	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументированно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, показывает высокий уровень теоретических знаний	90–100 баллов
	Показывает глубокие знания, грамотно излагает, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности	76–89 баллов
	Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы	60–75 баллов
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	менее 60 баллов
уметь: (соответствует табл.1)	Умеет применять полученные знания для решения практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	90–100 баллов
	Умеет применять полученные знания для решения практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	76–89 баллов
	При решении практических задач возникают затруднения	60–75 баллов
	Не может решать практические задачи	менее 60 баллов
владеть: (соответствует табл.1)	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	90–100 баллов
	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	76–89 баллов
	Показывает слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности	60–75 баллов
	Отсутствие навыков	менее 60 баллов

Результатом промежуточной аттестации является сумма баллов, набранных во время ответа, обучающегося на теоретические и практические вопросы. Перевод набранных баллов

в традиционную оценку и определение уровня сформированности компетенций осуществляется в соответствии с табл.7.2.

Таблица 7.2

Порядок перевода баллов в оценку и определение уровня сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (элемента компетенции)	Количество набранных баллов	Оценка	
		высокий	90–100
повышенный	76–89 баллов	хорошо	
пороговый	60–75 баллов	удовлетворительно	
не сформирован	менее 60 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

7.2. Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену/зачету
7.3.

1. Принципы формирования системы управления персоналом.
2. Функции управления персоналом.
3. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом
4. Система экономических показателей в практике управления персоналом,
5. Сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
6. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».
7. Современная концепция «человеческого капитала».
8. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.
9. Система управления кадровыми рисками
10. Сущность и классификация расходов на персонал
11. Показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
12. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
13. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
14. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
15. Актуальность и необходимость изучения проблем экономики управления персоналом.
16. Объект и предмет и субъект изучения «Экономика управления персоналом».
17. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.
18. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.
19. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.
20. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.
21. Экономическое содержание аудита персонала.
22. Сущность разделения труда, его виды и формы
23. Особенности разделения управленческого труда
24. Основные формы кооперации труда на предприятии.
25. Направления совершенствования разделения и кооперации труда
26. Предпосылки совмещения профессий и трудовых функций.
27. Экономическая сущность затрат на персонал.
28. Достоинства и недостатки научной организации труда (НОТ)
29. Влияние рыночные отношения на совершенствование организации труда
30. Социально-экономическая эффективность научной организации труда

31. Социально-экономические критерии выбора оптимальной организации труда
32. Экономический смысл понятия «трудовые ресурсы».
33. Понятие баланса трудовых ресурсов
34. Классификация персонала предприятия
35. Структура и показатели баланса рабочего времени на предприятии
36. Коэффициент текучести кадров
37. Факторы трудового потенциала и их классификация
38. Системный подход к стратегическому управлению персоналом
39. Экономическая политика и кадровая политика организации
40. Основные принципы и направления кадровой политики
41. Влияние рынка труда на политику найма персонала
42. Кадровая политика на разных фазах жизненного цикла организации
43. Оценка эффективности кадровой политики предприятия
44. Структура затрат на персонал и её оценка
45. Оценка эффективности работы службы управления персоналом.
46. Предмет и объект и задачи кадровой политики организации.
47. Принципы и методы построения системы управления персоналом
48. Экономические цели по управлению персоналом организации
49. Оценка персонала: задачи, показатели, методы
50. Понятие резерва кадров. Работа с кадровым резервом.
51. Трудовой потенциал в системе рыночных отношений
52. Факторы, влияющие на численность персонала организации
53. Компетенция персонала как объекта стратегического управления
54. Управление социальным развитием организации.
55. Трудовой потенциал в системе рыночных отношений.
56. Состав расходов на персонал организации.
57. Задачи и средства развития персонала.
58. Оценка эффективности управления персоналом
59. Человеческий фактор и его роль в развитии организации.
60. Структура персонала предприятия и его классификация

7.3. Примерные практические (ситуационные) задания

Не используются

7.5. Применение балльной системы для проведения мероприятий текущего контроля

Таблица 7.3

Применение балльной системы для проверки результатов обучения
(очная форма обучения)

Номер темы	Формы текущего контроля студентов	Баллы по видам работ
Р.1	Собеседование	10
Р.1	Эссе	10
Р.1	Контрольная точка 1	30
Р.2	Собеседование	10
Р.2	Эссе	10
Р.2	Контрольная точка 2	30

Применение балльной системы для проверки результатов обучения
(заочная форма обучения)

Номер раздела/темы	Формы текущего контроля обучающихся	Баллы по видам работ, выполняемым
Раздел 1,2	Контрольная работа	100

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНЫХ ИСТОЧНИКОВ

8.1. Основная учебная литература

9. Управление персоналом: учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 280 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684494>
10. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала: учебник / О. Ю. Патласов. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 384 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684329>
11. Ильина, И. Ю. Рынок труда и маркетинг персонала : учебное пособие : в 2 частях : [16+] / И. Ю. Ильина, Е. В. Потехина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – Часть 1. – 226 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100>
12. Чернопятков, А. М. Маркетинг персонала : учебник : [12+] / А. М. Чернопятков. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386>

8.2. Дополнительная учебная литература.

- Экономика и управление на предприятии : учебник / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев, Е. А. Ерохина ; под ред. Р. С. Голова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 400 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684273>
- Калужский, М. Л. Маркетинг на рынке труда: учебник: [16+] / М. Л. Калужский. – Изд. 2-е. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 193 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598993>

Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Маркетинг персонала» : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 60 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571001>

Печеркина, И. Ф. Маркетинг персонала: учебно-методическое пособие для студентов направления 38.03.02 «Менеджмент» очной и заочной формы обучения : [16+] / И. Ф. Печеркина ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571474>

Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: модели управления : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685023>

8.3. Иные источники

Современные профессиональные базы данных:

Номер п/п	Наименование организации	Официальный сайт
1.	Российская ассоциация по связям с общественностью	www.raso.ru
2.	Ассоциация консультантов по подбору персонала	www.apsc.ru
3.	ВКК — Национальный союз кадровиков	www.kadrovik.ru/
4.	Ассоциация менеджеров	www.amr.ru
5.	Российский союз промышленников и предпринимателей	rspn.pf
6.	Российская ассоциация бизнес-образования	www.rabe.ru
7.	Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства	www.opora.ru
8.	Ассоциация производителей электронной аппаратуры и приборов	www.apear.ru
9.	Ассоциация компаний розничной торговли	www.acort.ru
10.	Ассоциация управления проектами "СОВНЕТ"	www.sovnet.ru/
11.	Национальная ассоциация центров охраны труда	nacot.ru/
12.	Эксперты рынка труда	www.lmexperts.ru
13.	Национальная ассоциация кредитных брокеров и финансовых консультантов	www.akbr.ikpcenter.ru
14.	Некоммерческое партнерство "Институт внутренних аудиторов"	http://www.ia-ru.ru
15.	Альянс развития финансовых коммуникаций и отношений с инвесторами	www.arfi.ru
16.	Всероссийский профессиональный союз работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций	www.profsro.ru/

Номер п/п	Наименование организации	Официальный сайт
17.	Ассоциация российских банков	www.arb.ru
18.	Ассоциация региональных банков России	www.asros.ru
19.	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.	www.eLIBRARY.RU
20.	Scopus – крупнейшая единая база данных, содержащая аннотации и информацию о цитируемости рецензируемой научной литературы	www.scopus.com
21.	Библиотека экономической и деловой литературы.	http://www.aup.ru/library/
22.	Корпоративный менеджмент. Большая библиотека, содержит статьи, методические пособия и небольшое количество книг по таким темам как: финансовый анализ, оценка бизнеса, менеджмент, маркетинг, составление бизнес-планов, инвестиции и инвесторы, управленческий учет и аудит, налоговое планирование и контроль.	http://www.cfin.ru
23.	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	http://window.edu.ru/

8.4. Периодические издания

НЕТ

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.customs.ru – официальный сайт Федеральной таможенной службы

9.2. Технические средства и программное обеспечение

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)
2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)
3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение)
4. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение)
5. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение)
6. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение)
7. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение)
8. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение)
9. 1С: Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение)

- мультимедийный проектор и экран; персональный компьютер с программным обеспечением: операционная система Windows 10; офисный пакет Microsoft Office 2019/2021, включающий программу подготовки и демонстрации презентаций Microsoft PowerPoint;

- учебная доска (маркерная).

9.3. Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

- Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного

- производства);
- <http://www.garant.ru> (ресурсы открытого доступа);
 - электронно-библиотечные системы: ЭБС «Университетская библиотека онлайн»;
(URL: <https://www.biblio-online.ru/>).
 - ЭБС Лань <https://e.lanbook.com>.

9.4. Материально-техническая база

Учебные аудитории для проведения:
занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.