

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

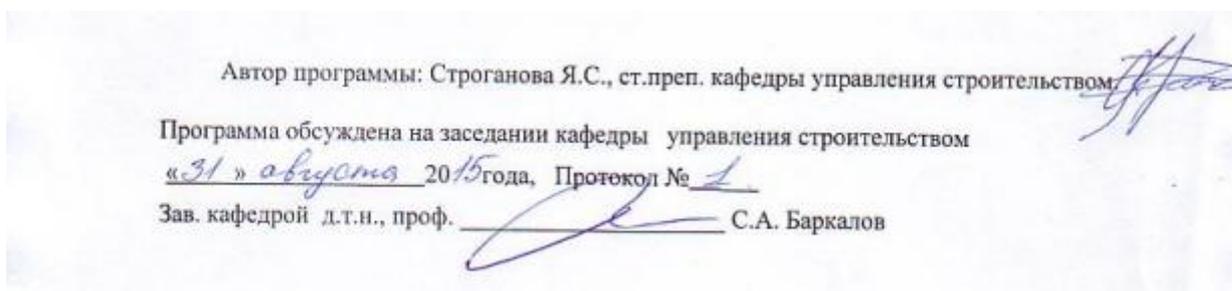
**Дисциплины «Экономика управления персоналом»**

**Направление подготовки** – (38.03.03) – «Управление персоналом»

**Квалификация (степень) выпускника** бакалавр

**Нормативный срок обучения** 4 года

**Форма обучения** очная



## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цели дисциплины

Изучение сущности, принципов и методов оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности.

### 1.2. Задачи освоения 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

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Экономика управления персоналом» является дисциплиной по выбору базового цикла.

Дисциплина «Экономика управления персоналом» основывается на принципах и закономерностях логического мышления. Базовые знания, которыми должен обладать студент после изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» призваны способствовать освоению дисциплин, направленных на формирование профессиональных знаний и умений.

Взаимосвязь с другими дисциплинами: изучение дисциплины «Экономика управления персоналом» базируется на знаниях по менеджменту, организационному поведению, экономике труда, управлению персоналом, психологии, социологии, педагогике, этике, трудовому праву и др.

Требования к знаниям: дисциплина «Экономика управления персоналом» требует знаний и практических навыков в решении кадровых задач.

## 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» направлен на формирование следующих профессиональных компетенций:

- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);
- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);
- владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);
- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

основные принципы и методы разработки и внедрения критериев оценки персонала, оценки результатов и качества трудовой деятельности персонала, сущность и методы проведения аудита и контроллинга персонала предприятия.

**Уметь:**

применять теоретические знания при решении практических задач и для достижения поставленных перед организацией целей для повышения ее конкурентоспособности.

**Владеть:**

навыками и инструментами оценки экономической и других видов эффективности персонала организации, внедрения и реализации системы пестоценочных мероприятий.

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Экономика управления персоналом» составляет 4 зачетных единицы.

| Вид учебной работы                             | Всего часов | Семестры |     |  |  |
|--|-------------|----------|-----|--|--|
|  |             | 5        |     |  |  |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>              | 54          | 54       |     |  |  |
| В том числе:                                   |             |          |     |  |  |
| Лекции   | 36          | 36       |     |  |  |
| Практические занятия (ПЗ)                      | 18          | 18       |     |  |  |
| Лабораторные работы (ЛР)                       | -/-         | -/-      |     |  |  |
| <b>Самостоятельная работа (всего)</b>          | 54          | 54       |     |  |  |
| В том числе:                                   |             |          |     |  |  |
| Курсовой проект                                | -/-         | -/-      |     |  |  |
| Контрольная работа                             | -/-         | -/-      |     |  |  |
| Вид промежуточной аттестации (зачет с оценкой) | 36          | 36       |     |  |  |
| Общая трудоемкость                             | час         | 144      | 144 |  |  |
|  | зач. ед.    | 4        | 4   |  |  |

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

| № п/п | Наименование модуля дисциплины  | Содержание модуля  |
|-------|---|--|
| 1     | Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины. Взаимосвязь изучаемой дисциплины с другими науками. | Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности, экономическая эффективность. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия. |
| 2     | Экономическая сущность системы управления персоналом  | Экономическая эффективность системы мотивации персонала. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.   |
| 3     | Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия                                       | Деловая оценка персонала. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала. Методология кадрового аудита. Аудит труда работников организации, экономическая эффектив-  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | ность процессов аудита.   |
| 4 | Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом. | Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.  |
| 5 | Экономическое содержание аудита персонала                      | Экономическая эффективность системы мотивации персонала. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.                            |
| 6 | Контроллинг персонала  | Функционирование системы контроллинга на предприятии. Контроллинг системы оценки персонала. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга. |

### 5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

| № п/п | Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин | № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин |   |   |   |   |   |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|
|       |   | 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1.    | <u>Основы управления персоналом</u>                 | +   | + | + | - | - | + |
| 2.    | <u>Управленческий учет и учет персонала</u>         | +   | + | + | + | + | + |
| 3.    | <u>Конфликтология</u>                               | +   | + | + | + | + | + |

### 5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

| № п/п | Наименование модуля дисциплины  | Лекц. | Практ. зан. | Лаб. зан. | СРС | Все-го час. |
|-------|---|-------|-------------|-----------|-----|-------------|
| 1.    | Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины. Взаимосвязь изучаемой дисциплины с другими науками. | 6     | 4           | -         | 10  | 18          |
| 2.    | Экономическая сущность системы управления персоналом  | 6     | 2           | -         | 8   | 16          |
| 3.    | Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия                                       | 6     | 4           | -         | 10  | 18          |
| 4.    | Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.  | 6     | 2           | -         | 8   | 16          |
| 5.    | Экономическое содержание аудита персонала   | 6     | 4           | -         | 10  | 18          |
| 6.    | Контроллинг персонала   | 6     | 2           | -         | 8   | 16          |

## 6. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

| № п/п | № модуля дисциплины | Тематика практических занятий   | Трудоемкость (час) |
|-------|---------------------|---|--------------------|
| 1.    | 1.                  | Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины. Взаимосвязь изучаемой дисциплины с другими науками. | 4                  |
| 2.    | 2.                  | Экономическая сущность системы управления персоналом  | 2                  |
| 3.    | 3.                  | Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия                                       | 4                  |
| 4.    | 4.                  | Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.  | 2                  |
| 5.    | 5.                  | Экономическое содержание аудита персонала   | 4                  |
| 6.    | 6.                  | Контроллинг персонала   | 2                  |

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

### 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

| № п/п | Компетенция  | Форма контроля  | семестр |
|-------|--|---|---------|
| 1.    | знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);  | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Зачет с оценкой (ЗО) | 5       |
| 2.    | владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40); | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Зачет с оценкой (ЗО) | 5       |
| 3.    | способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);                             | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Зачет с оценкой (ЗО) | 5       |
| 4.    | владением важными методами экономического и статистического анализа трудовых показателей   | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Зачет с оценкой (ЗО) | 5       |

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
|    | (ПК-59);   |   |   |
| 5. | знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60); | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Зачет с оценкой (ЗО) | 5 |

## 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания  | Форма контроля |   |    |
|------------------------|--|----------------|---|----|
|                        |  | УО             | Т | ЗО |
| Знает                  | основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);<br>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);  | +              | + | +  |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);   | +              | + | +  |
| Владеет                | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);<br>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58); | +              | + | +  |

### 7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания  | Оценка  | Критерий оценивания   |
|------------------------|--|---------|---|
| Знает                  | основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);<br>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);  | отлично | Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т и УО на оценки «отлично». |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);   |         |   |
| Владеет                | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);<br>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58); |         |   |
| Знает                  | основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);<br>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);  | хорошо  | Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т, УО на оценки «хорошо».   |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);   |         |   |
| Владеет                | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);   |         |   |

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания  | Оценка              | Критерий оценивания  |
|------------------------|--|---------------------|--|
|                        | способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);   |                     |  |
| Знает                  | основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);<br>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);  | удовлетворительно   | Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительные выполненные Т, УО |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);   |                     |  |
| Владеет                | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);<br>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58); |                     |  |
| Знает                  | основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);<br>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);  | неудовлетворительно | Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т, УО           |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);   |                     |  |
| Владеет                | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);<br>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с   |                     |  |

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания  | Оценка        | Критерий оценивания  |
|------------------------|--|---------------|--|
|                        | с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);  |               |  |
| Знает                  | основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);<br>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);  | не аттестован | Непосещение лекционных и практических занятий. невыполненные Т, УО |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);   |               |  |
| Владеет                | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);<br>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58); |               |  |

### 7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

В пятом семестре результат промежуточного контроля (зачет с оценкой) оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания   | Оценка  | Критерий оценивания   |
|------------------------|---|---------|---|
| Знает                  | основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);<br>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60); | отлично | Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т и УО на оценки «отлично». |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического  |         |   |

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания   | Оценка            | Критерий оценивания  |
|------------------------|---|-------------------|--|
|                        | и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);   |                   |  |
| Владеет                | <p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> |                   |  |
| Знает                  | <p>основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);</p> <p>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);</p>  |                   |  |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);  |                   |  |
| Владеет                | <p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> | хорошо            | <p>1. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.</p> <p>2. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.</p> |
| Знает                  | <p>основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);</p> <p>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);</p>  |                   |  |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);  | удовлетворительно | Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнено.   |

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания   | Оценка              | Критерий оценивания   |
|------------------------|---|---------------------|---|
| Владеет                | <p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> |                     |   |
| Знает                  | <p>основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);</p> <p>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);</p>  |                     |   |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);  |                     |   |
| Владеет                | <p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> | неудовлетворительно | Студент демонстрирует небольшое понимание вопросов. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.              |
| Знает                  | <p>основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);</p> <p>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);</p>  |                     |   |
| Умеет                  | Пользоваться методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);  |                     |   |
| Владеет                | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и по-   | не аттестован       | <p>1. Студент демонстрирует непонимание вопросов.</p> <p>2. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.</p> |

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания   | Оценка | Критерий оценивания |
|------------------------|---|--------|---------------------|
|                        | <p>казателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> |        |                     |

### 7.3. Примерный перечень оценочных средств

#### 7.3.1 Темы рефератов

1. Управление персоналом в системе менеджмента организации
2. Человеческий капитал и его формирование
3. Формирование персонала и определение его численности
4. Анализ движения и оценка состояния персонала
5. Сравнительный анализ подходов к управлению человеческими ресурсами
6. Стратегические решения в области управления человеческими ресурсами
7. Реализация функции планирования в управлении человеческими ресурсами
8. Роль кадровых служб в системе управления организацией
9. Кадровый маркетинг и его задачи
10. Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб
11. Кадровый аудит и его основные объекты
12. Сравнительная характеристика методов оценки персонала
13. Кадровые интервью и организация их проведения
14. Источники и анализ первичной информации о персонале
15. Документационное обеспечение кадровой работы
16. Источники и методы привлечения персонала
17. Принципы и методы отбора персонала
18. Сущность и виды адаптации персонала
19. Роль и значение аттестации персонала в организации кадровой работы
20. Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России
21. Повышение квалификации как форма обучения персонала
22. Коучинг как форма развивающего обучения
23. Правовое регулирование трудовых отношений
24. Управление текучестью персонала на современных предприятиях: анализ и обобщение опыта
25. Управление изменениями положения работника в организации
26. Композиция и структуризация как направления организационного проектирования

#### 7.3.2 Задания для тестирования

1. Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:
  - а) количественно путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной

- б) качественно по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей
  - в) на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований
  - г) как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников
2. "Активная" текучесть кадров обусловлена следующими причинами:
- а) систематическим невыполнением обязанностей
  - б) неудовлетворенность работника условиями быта
  - в) недисциплинированностью работника
  - г) потерями рабочего времени
  - д) неудовлетворенность работника рабочим местом
3. Показатель абсентеизма характеризуется:
- а) количеством невыполнения плановых заданий работником
  - б) отношением числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников
  - в) потерями рабочего времени
  - г) неудовлетворенностью работника рабочим местом и условиями труда
  - д) количеством самовольных невыходов работников на работу
4. Затраты на оплату за отработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:
- а) стоимость натурального вознаграждения
  - б) оплату отпусков всех видов
  - в) гонорары
  - г) заработную плату
  - д) оплату времени выполнения государственных обязанностей
5. Затраты на оплату за неотработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:
- а) единовременные премии и оплата сувениров
  - б) выплаты и льготы из поощрительных фондов предприятия, не учтенные в фонде заработной платы и увеличивающие доход работников
  - в) компенсацию за неиспользование отпуска
  - г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
  - д) оплата заместительства
6. К затратам на выплаты социального характера относятся:
- а) оплата отпусков всех видов
  - б) расходы из общественных фондов потребления на общеобразовательное развитие (включая выплаты стипендий)
  - в) расходы из общественных фондов потребления на выплаты во время болезни
  - г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
  - д) оплата проезда на транспорте
7. Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера складываются из:
- а) оплаты времени выполнения государственных обязанностей
  - б) дивидендов по акциям, выплат по облигациям
  - в) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
  - г) авторских вознаграждений
  - д) стоимости фирменной и спецодежды

8. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:

- а) управление мотивацией трудового поведения
- б) соблюдение требований психофизиологии труда
- в) нормирование и тарификация трудового процесса
- г) разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
- д) управление социальными конфликтами и стрессами;\_\_

9. К основным задачам по управлению персоналом (по мнению зарубежных специалистов)

относятся:

- а) определение потребности в персонале
- б) охрана труда и техника безопасности
- в) мотивация результатов труда и поведения персонала
- г) расчёт и выплата ЗП

10. По функции управления персоналом "Мотивация и стимулирование труда" содержанием

аудита является:

- а) оценка управленческого потенциала
- б) анализ уровня и структуры оплаты труда
- в) анализ систем продвижения персонала в организации
- г) анализ штатного расписания, степени его обоснованности
- д) анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

### 7.3.3. Вопросы для зачета

1. Централизация и децентрализация управленческих процессов: сравнительный анализ практики российских предприятий
2. Должность как первичный элемент в структуре управления организацией
3. Особенности и задачи аттестации рабочих мест
4. Условия труда и их правовое обеспечение в РФ
5. Рабочее время и анализ его использования
6. Понятие и экономическая сущность заработной платы
7. Формы и системы заработной платы: российская практика
8. Зарубежный опыт формирования заработной платы
9. Учет психологических особенностей личности в процессе управления персоналом
10. Виды трудовых коллективов и особенности управления ими
11. Личностные и деловые качества руководителя
12. Трудовая дисциплина и материальная ответственность работников
13. Управление организационной культурой: особенности российского менталитета
14. Анализ практики применения различных методов руководства
15. Подходы к процессу делегирования полномочий: российские и зарубежные модели
16. Многомерные модели руководства и их особенности
17. Сравнительный анализ одномерных стилей руководства и оценка их эффективности
18. Мотивация и стимулирование труда на российских предприятиях
19. Особенности применения морально психологических методов стимулирования труда
20. Деловая беседа как форма устного обмена информацией
21. Цели и особенности проведения собраний и совещаний
22. Особенности управления внутриорганизационными конфликтами
23. Стратегия и тактика деловых переговоров
24. Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития на российских предприятиях

### 7.3.4. Вопросы для экзамена

Учебным планом не предусмотрено.

### 7.3.5. Паспорт фонда оценочных средств

| № п/п | Контролируемые модули (темы) дисциплины   | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства   |
|-------|---|---|--|
| 1.    | Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины. Взаимосвязь изучаемой дисциплины с другими науками. | ПК-1, 40, 58, 59, 60                          | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Реферат (Р)<br>Зачет с оценкой (ЗО) |
| 2.    | Экономическая сущность системы управления персоналом  | ПК-1, 40, 58, 59, 60                          | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Реферат (Р)<br>Зачет с оценкой (ЗО) |
| 3.    | Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия                                       | ПК-1, 40, 58, 59, 60                          | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Реферат (Р)<br>Зачет с оценкой (ЗО) |
| 4.    | Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.  | ПК-1, 40, 58, 59, 60                          | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Реферат (Р)<br>Зачет с оценкой (ЗО) |
| 5.    | Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулирования труда и их классификация                   | ПК-1, 40, 58, 59, 60                          | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Реферат (Р)<br>Зачет с оценкой (ЗО) |
| 6.    | Требования к организации стимулирования труда. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии        | ПК-1, 40, 58, 59, 60                          | Устный опрос (УО)<br>Тестирование (Т)<br>Реферат (Р)<br>Зачет с оценкой (ЗО) |

### 7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

В пятом семестре результаты промежуточного контроля знаний (зачет с оценкой) оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Зачет может проводиться путем организации специального опроса, проводимого в устной и (или) письменной форме.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины

**Критерии оценки:** Зачет проводится по билетам, включающим 2 вопроса.

**Время на выполнение:** 30 минут

## **8. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ**

Не предусмотрено учебным планом.

## **9. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ**

Не предусмотрено учебным планом.

## **10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **10.1.1 Основная литература:**

1. Потемкин В. К. Управление персоналом. Издательство: «Питер», 2010 – 432с.
2. Потемкин В. К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-да, 2009.

### **10.1.2 Дополнительная литература:**

1. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда.-М.: Издательство Юрайт,2011.-671 с.
2. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О., Шапошникова О.А. Экономика труда. – М., Феникс, 2009. – 240с.
3. Дружинин В.В. Психология общих способностей. – СПб: Питер, 2008
4. Крымов А.А. Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором. – СПб., Питер, 2010. – 240с.

### **10.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:**

1. ЭСС «Консультант плюс»
2. ПО «Windows 7»
3. ЭСС «СЭД-Дело»
4. ПО «Microsoft Office 2007»
5. ЭБС «МАРК-SQL»
6. ЭБС «IPRbooks»

### **10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:**

1. Административно-управленческий портал // <http://www.aup.ru/>
2. Журнал «Управление персоналом»// <http://www.top-personal.ru>
3. Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга// <http://www.aup.ru>
4. Портал «Кадровое делопроизводство»// <https://www.referent.ru/48/208945?10=>

## **11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

1) Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

2) Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

3) Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

4) Компьютерный класс.

## 12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

*Работа с конспектом лекций.* Необходимо просматривать конспект сразу после занятий. Материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания, следует пометить. Для поиска ответов на затруднительные вопросы, следует использовать предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо обратиться за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

*Практические занятия* играют важную роль в выработке навыков применения полученных знаний для решения практических задач. Практические занятия проводятся в форме семинаров, выполнения практических заданий, деловых игр. При подготовке к занятиям следует использовать рекомендованные преподавателями учебники и учебные пособия, подготовить доклады и сообщения, разобрать практические задания.

*Самостоятельная и внеаудиторная работа* обучающихся при освоении учебного материала. Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных аудиториях, компьютерных классах, а также в домашних условиях. В самостоятельную работу студентов входит: изучение основной литературы, подготовка к практическим занятиям, знакомство с дополнительной литературой по изучаемым проблемам.

Текущий контроль успеваемости студента предполагает оценку посещаемости лекционных занятий, выполнения практических заданий и результатов тестирования. Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета с оценкой.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом».

### **Руководитель основной образовательной программы**

\_\_\_\_\_ (занимаемая должность, ученая степень и звание)

\_\_\_\_\_ (подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_.

Председатель \_\_\_\_\_

учёная степень и звание,

подпись

инициалы, фамилия

**Эксперт**

\_\_\_\_\_

