

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика управления персоналом

Образовательная программа
38.03.03–Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная, заочная

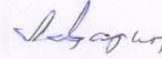
Статус дисциплины: базовая

Махачкала 2020 г

Рабочая программа дисциплины «Экономика управления персоналом» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от 14 декабря 2015 г. № 1461.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

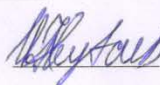
Магомедов М. А., к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины одобрена:

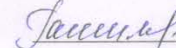
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»

от «11» 03 2020 г., протокол № 6

/Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления

от «19» 03 20 г., протокол № 7

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим управлением «26» 03 2020 г.



Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины.....	4
1. Цели освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).....	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Объем дисциплины.....	6
4.2. Структура дисциплины.....	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	8
4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине	8
4.3.2. Содержание лабораторно-практических занятий по дисциплине	10
5. Образовательные технологии.....	11
6. Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	12
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.....	13
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	13
7.2. Типовые контрольные задания.....	14
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	20
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	21
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	22
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	23
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	23
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	23

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Экономика управления персоналом» входит в базовую часть обязательных дисциплин образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03– Управление персоналом, профиль - Управление персоналом.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием теоретических основ оценки деятельности по управлению персоналом на современном предприятии.

Дисциплина «Экономика управления персоналом» изучается после курса «Управление персоналом», «Экономическая теория», «Основы менеджмента», «Теория организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и др.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

- общекультурных - ОК-3; - общепрофессиональных - ОПК-1; - профессиональных - ПК-14; - ПК-15; - ПК-22; - ПК-25; - ПК - 26.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 5 зачетные единицы, в том числе 180 академических часов по видам учебных занятий

Очная форма

Семестр	Учебные занятия					Форма промежуточной аттестации	
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем				СРС		
	Всего	из них					
Лекции		Практические занятия	КСР	консультации			
7	70	34	36	-	-	74	(36) Экзамен

Заочная форма

Семестр	Учебные занятия					Форма промежуточной аттестации	
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем				СРС		
	Всего	из них					
Лекции		Практические занятия	КСР	консультации			
7	70	14	12	-	-	145	(9) Экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Курс дисциплины «Экономика управления персоналом» представляет собой изложение теоретических основ экономики управления персоналом.

Познавательная цель курсасостоит в уяснении студентами знаний необходимых для формирования целостного представления о взаимосвязях финансово-экономических показателей деятельности предприятия с трудовыми показателями и человеческим капиталом организации.

Практическая цель курса состоит в том, что в результате изучения данного курса выпускники должны уметь самостоятельно и на достаточно высоком теоретическом уровне проводить анализ трудовых и экономических показателей, что позволяет выявлять и оценивать резервы роста производительности труда, эффективность использования средств на оплату и содержание персонала, степень использования трудового потенциала коллектива, кадровые риски и анализ их результатов для принятия управленческих решений.

Основными задачами курса являются:

- формирование у студентов системных знаний об экономике управления персоналом организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности;
- ознакомление с основными направлениями, моделями, приемами и методами проведения инвестиционных проектов, кадрового аудита и анализа трудовых и экономических показателей;
- анализ резервов роста производительности труда, эффективность использования средств на оплату и содержание персонала, степень использования трудового потенциала коллектива, кадровые риски и анализ их результатов для принятия управленческих решений.
- обеспечение комплексного изучения факторов, определяющих уровень и экономическую эффективность организации труда и управления персоналом в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «*Экономика управления персоналом*» входит в базовую часть обязательных дисциплин образовательной программы бакалавриата 38.03.03 – «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом».

Дисциплина «*Экономика управления персоналом*» изучается после курса «*Управление персоналом*», «*Экономическая теория*», «*Основы менеджмента*», «*Теория организации*», «*Инновационный менеджмент*» и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код компетенции из ФГОС ВО	Наименование компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знает: - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. Умеет: - использовать экономические знания в различных сферах деятельности. Владеет: - основными навыками использования и обобщения экономических знаний в различных сферах деятельности
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знает: - основы современной философии и концепций управления персоналом. Умеет: - применять теоретические положения в практике управления персоналом организации. Владеет: - навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками

ПК-14	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 и умением применять их на практике	Знает: - основные экономические показатели деятельности организации и показателей по труду. Умеет: - анализировать экономические показатели деятельности организации и показателей по труду. Владеет: - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает: - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. Умеет: - рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Владеет: - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Знает: - основы формирования бюджета затрат на персонал. Умеет: - формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Владеет: - навыками формирования бюджета затрат на персонал и контроля за использованием рабочего времени.
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Знает: - основные функции управления персоналом организации. Умеет: - проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом Владеет: - методами принятия управленческих решений.
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знает: - основы проведения аудита и контроллинга персонала организации. Умеет: - проводить анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал Владеет: - современными методами экономического и статистического анализа трудовых показателей

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины

Форма обучения: очная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	всего	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной
-------	---------------------------	-------	-----------------	--	------------------------	---

				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контроль самостоятельной работы		аттестации (по семестрам)
<i>Модуль 1: Экономический механизм управления персоналом</i>									
1	Тема 1.1 Основные понятия, структура и содержание курса	10		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 1.2. Функционально-целевая модель управления организацией и ее персоналом как основа формирования организационных структур системы управления	14		4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
3	Тема 1.3. Экономические методы управления персоналом организации	12		2	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36		8	10			18	
<i>Модуль 2: Управление расходами на персонал</i>									
4	Тема 2.1. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
5	Тема 2.2. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
6	Тема 2.3. Экономическое содержание аудита персонала	10		4	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
7	Тема 2.4. Контроллинг персонала	10		4	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36		12	12			12	
<i>Модуль 3: Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>									
8	Тема 3.1. Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности организации	6		2	2			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
9	Тема 3.2. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и ее оценка	10		4	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
10	Тема 3.3. Оценка экономической эффективности системы управления персоналом	10		4	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
11	Тема 3.4. Оценка эффективности службы управления персоналом	10		4	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		14	14			8	
	<i>Модуль 4: Экзамен (+СРС)</i>	72					36	36	

Итого:	180	34	36	36	74
--------	-----	----	----	----	----

Форма обучения: заочная

Наименование темы	Количество часов				
	Всего	в том числе			
		лекции	семинары	СРС	КРС
Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса	14	-		14	
Тема 2. Функционально-целевая модель управления организацией и ее персоналом как основа формирования организационных структур системы управления	24	2		14	
Тема 3. Экономические методы управления персоналом организации	18	2	2	14	
Тема 4. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия	18	2	2	14	
Тема 5. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом	18	2	2	14	
Тема 6. Экономическое содержание аудита персонала	18	2	2	14	
Тема 7. Контроллинг персонала	14			14	
Тема 8. Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности организации	14			14	
Тема 9. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и ее оценка	18	2	2	14	
Тема 10. Оценка экономической эффективности системы управления персоналом	14			14	
Тема 11. Оценка эффективности службы управления персоналом	9	2	2	5	
КРС	9				9
Итого	108	14	12	145	9

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Экономический механизм управления персоналом

Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса.

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики управления персоналом в период формирования в России социально ориентированной рыночной экономики.

Объект и предмет изучения «Экономика управления персоналом». Специфика экономического к изучению системы управления персоналом. Задачи курса «Экономика управления персоналом». Содержание курса «Экономика управления персоналом». Место дисциплины в системе подготовки бакалавров по менеджменту, ее взаимосвязь с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом».

Тема 1.2. Функционально-целевая модель управления организацией и ее персоналом как основа формирования организационных структур системы управления.

Организация и ее структура. Виды организационных структур: функциональная структура организации, дивизионная организационная структура и ее разновидности, адаптивные организационные структуры. Управленческие структуры.

Тема 1.3. Экономические методы управления персоналом организации

Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции организации труда. Экономическая сторона организации труда на предприятии: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, создание безопасных и здоровых условий труда; организация оплаты и стимулирование труда.

Модуль 2: Управление расходами на персонал

Тема 2.1. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия

Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности, экономическая эффективность. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия

Тема 2.2. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом

Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом. Система бюджетирования расходов на персонал. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.

Тема 2.3. Экономическое содержание аудита персонала

Деловая оценка персонала. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала. Методология кадрового аудита. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.

Тема 2.4. Контроллинг персонала организации

Цели контроллинга персонала. Функционирование системы контроллинга на предприятии. Контроллинг системы оценки персонала. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга. Структура контроллинга персонала: постановка целей и задач, планирование затрат на персонал, управленческий учет, сбор информации, контроль изменения показателей, выработка управленческого решения, анализ отклонения плановых и результативных показателей.

Модуль 3: Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом

Тема 3.1. Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности организации

Управление кадровыми рисками. Объекты оценки: стратегическая направленность, функциональная направленность, характер договорных отношений с работниками. Субъекты оценки: специалисты кадровой службы, линейные менеджеры, работники предприятия, независимые эксперты со стороны.

Тема 3.2. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом

Экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Место оценки эффективности в общей модели принятия кадровых решений. Экономические и социальные результаты кадровых решений. Показатели экономической и социальной эффективности. Качественные и количественные показатели. Текущие и перспективные результаты. Прямые потери и упущенная выгода как результат отсутствия необходимых кадровых решений.

Тема 3.3. Оценка экономической эффективности системы управления персоналом

Оценка экономической эффективности системы управления персоналом. Принципы и компоненты оценки эффективности принимаемых кадровых решений. Последовательность

оценки: предварительная, промежуточная, заключительная. Критерии оценки эффективности кадровых решений: комплексность, приоритетность, непрерывность, сравнимость показателей, надежность, справедливость, демократичность.

Тема 3.4. Оценка эффективности службы управления персоналом

Оценка эффективности службы управления персоналом. Оценка эффективности принимаемых кадровых решений. Эффективность кадровых решений. Объективные и субъективные критерии оценки эффективности кадровых решений.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Экономический механизм управления персоналом

Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса

1. *Объект и предмет изучения «Экономика управления персоналом».*
2. *Специфика экономического к изучению системы управления персоналом. Задачи курса «Экономика управления персоналом».*
3. *Содержание курса «Экономика управления персоналом».*
4. *Место дисциплины в системе подготовки бакалавров по менеджменту, ее взаимосвязь с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом».*

Тема 1.2. Функционально-целевая модель управления организацией и ее персоналом как основа формирования организационных структур системы управления

1. *Организация и ее структура.*
2. *Виды организационных структур: функциональная структура организации, дивизионная организационная структура и ее разновидности, адаптивные организационные структуры.*
3. *Управленческие структуры.*
4. *Функционально-целевая модель управления организацией и ее персоналом как основа формирования организационных структур системы управления персоналом.*

Тема 1.3. Экономические методы управления персоналом организации

1. *Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения.*
2. *Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.*
3. *Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции организации труда.*
4. *Экономическая сторона организации труда на предприятии.*

Модуль 2: Управление расходами на персонал

Тема 2.1. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия

1. *Эффективность как элемент управления персоналом.*
2. *Виды эффективности, экономическая эффективность.*
3. *Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.*
4. *Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия*

Тема 2.2. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом

1. *Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом.*
2. *Система бюджетирования расходов на персонал.*
3. *Экономическая эффективность системы мотивации персонала.*
4. *Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.*

Тема 2.3. Экономическое содержание аудита персонала

1. Деловая оценка персонала.
2. Методология кадрового аудита.
3. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.

Тема 2.4. Контроллинг персонала организации

1. Цели контроллинга персонала.
2. Контроллинг системы оценки персонала.
3. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.
4. Структура контроллинга персонала.

Модуль 3: Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом**Тема****3.1.****Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности организации**

1. Управление кадровыми рисками.
2. Объекты оценки: стратегическая направленность, функциональная направленность, характер договорных отношений с работниками.
3. Субъекты оценки: специалисты кадровой службы, линейные менеджеры, работники предприятия, независимые эксперты со стороны.

Тема 3.2. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом

1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом.
2. Место оценки эффективности в общей модели принятия кадровых решений.
3. Экономические и социальные результаты кадровых решений.
4. Показатели экономической и социальной эффективности.

Тема 3.3. Оценка экономической эффективности системы управления персоналом

1. Оценка экономической эффективности системы управления персоналом.
2. Принципы и компоненты оценки эффективности принимаемых кадровых решений.
3. Критерии оценки эффективности кадровых решений.

Тема 3.4. Оценка эффективности службы управления персоналом

1. Оценка эффективности службы управления персоналом.
2. Эффективность кадровых решений.
3. Объективные и субъективные критерии оценки эффективности кадровых решений.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс - метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных кампаний;

- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по вычислению эффективности рекламной компании, стимулирования сбыта, вычислению и определению доли и емкости рынка.
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, руководителями ведущих предприятий, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Экономика управления персоналом» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
<i>Модуль 1: Экономический механизм управления персоналом</i>		
<i>Тема 1.1</i> Основные понятия, структура и содержание курса	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
<i>Тема 1.2.</i> Функционально-целевая модель управления организацией и ее персоналом как основоформирующей организационных структур системы управления	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов.
<i>Тема 1.3.</i> Экономические методы управления персоналом организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Модуль 2: Управление расходами на персонал</i>		
<i>Тема 2.1.</i> Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.2.</i> Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.3.</i> Экономическое содержание аудита персонала	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.4.</i> Контроллинг персонала	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Модуль 3: Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>		
<i>Тема 3.1.</i> Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

Тема 3.2. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом: понятие и ее оценка	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 3.3. Оценка экономической эффективности системы управления персоналом	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 3.4. Оценка эффективности службы управления персоналом	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

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

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

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знает: - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. Умеет: - использовать экономические знания в различных сферах деятельности. Владеет: - основными навыками использования и обобщения экономических знаний в различных сферах деятельности	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знает: - основы современной философии и концепций управления персоналом. Умеет: - применять теоретические положения в практике управления персоналом организации. Владеет: - навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ПК-14	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 и умением применять их на практике	Знает: - основные экономические показатели деятельности организации и показателей по труду. Умеет: - анализировать экономические показатели деятельности организации и показателей по труду. Владеет: - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности	Знает: - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. Умеет: - рассчитывать численность и	Устный опрос, решение задач, написание

	персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<i>профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</i> Владеет: - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.	рефератов, тестирование
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Знает: - основы формирования бюджета затрат на персонал. Умеет: - формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Владеет: - навыками формирования бюджета затрат на персонал и контроля за использованием рабочего времени.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Знает: - основные функций управления персоналом организации. Умеет: - проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом Владеет: - методами принятия управленческих решений.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знает: - основы проведения аудита и контроллинга персонала организации. Умеет: - проводить анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал Владеет: - современными методами экономического и статистического анализа трудовых показателей	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Тесты:

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста - это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновенье вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) .послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стил ь поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей - это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

21.Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

22.Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

23.Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

Тематика рефератов:

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
2. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством .
3. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.
4. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
5. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
6. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.
7. Профессиональная адаптация и продвижение персонала.
8. Развитие профессионализма работников через систему компетенций.
9. Роль образования в формировании и развитии компетенций.
10. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации.
11. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.
12. Система регулирования социально-трудовых отношений.
13. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
14. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
15. Планирование численности работников организации.
16. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования.
17. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально-трудовые отношения.
18. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях.

19. Управление персоналом: уровни, направления и методы.
20. Анализ организации оплаты труда на предприятии.
21. Проектирование систем оплаты труда в организации.
22. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
23. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
24. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.
25. Отношение к персоналу в новых экономических условиях.

Контрольные вопросы по модулю 1

1. Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины.
 2. Взаимосвязь дисциплины «Экономика управления персоналом» с другими дисциплинами.
 3. Актуальность и необходимость изучения проблем экономики управления персоналом.
 4. Объект и предмет изучения «Экономика управления персоналом». Специфика экономического подхода к изучению системы управления персоналом.
 5. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.
 6. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения.
 7. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.
 8. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции.
 9. Экономическая сторона организации труда на предприятии.
 10. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.
 11. Эффективность как элемент управления персоналом.
 12. Виды эффективности, экономическая эффективность.
 13. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка.
 14. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.
- Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов

Контрольные вопросы по модулю 2

15. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.
16. Соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом.
17. Система бюджетирования расходов на персонал.
18. Экономическая эффективность системы мотивации персонала.
19. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.
20. Экономическое содержание аудита персонала.
21. Деловая оценка персонала.
22. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала.
23. Методология кадрового аудита.
24. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.
25. Понятие и сущность контроллинга персонала.
26. Цели контроллинга персонала.
27. Функционирование системы контроллинга на предприятии.
28. Контроллинг системы оценки персонала.
29. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля:

30. Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины.

31. Взаимосвязь дисциплины «Экономика управления персоналом» с другими дисциплинами.
32. Актуальность и необходимость изучения проблем экономики управления персоналом.
33. Объект и предмет изучения «Экономика управления персоналом». Специфика экономического подхода к изучению системы управления персоналом.
34. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.
35. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения.
36. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.
37. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции.
38. Экономическая сторона организации труда на предприятии.
39. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.
40. Эффективность как элемент управления персоналом.
41. Виды эффективности, экономическая эффективность.
42. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка.
43. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.
44. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.
45. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.
46. Соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом.
47. Система бюджетирования расходов на персонал.
48. Экономическая эффективность системы мотивации персонала.
49. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.
50. Экономическое содержание аудита персонала.
51. Деловая оценка персонала.
52. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала.
53. Методология кадрового аудита.
54. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.
55. Понятие и сущность контроллинга персонала.
56. Цели контроллинга персонала.
57. Функционирование системы контроллинга на предприятии.
58. Контроллинг системы оценки персонала.
59. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 220 с. — 978-5-394-02325-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57135.html>
2. Инжиева Д.М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие (курс лекций) / Д.М. Инжиева. — Электрон.текстовые данные. — Симферополь: Университет

экономики и управления, 2016. — 268 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>

3. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>

4. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.Г. Моисеева. — Электрон.текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 139 с. — 978-5-4487-0039-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

5. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.С. Николаев. — Электрон.текстовые данные. — М. :Русайнс, 2016. — 260 с. — 978-5-4365-0589-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61654.html>

б) дополнительная литература:

6. Управление персоналом в органах местного самоуправления [Электронный ресурс] : методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы управления персоналом» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Финансы и кредит / . — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 95 с. — 978-5-7264-1487-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63796.html>

7. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

8. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.И. Михайлина [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 280 с. — 978-5-394-01749-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60537.html>

9. Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / И.А. Чиликина. — Электрон.текстовые данные. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — 978-5-88247-817-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://ego.uapa.ru> – Журнал «Бизнес и персонал»

www.sostav.ru - Информационно-аналитический портал

<http://www.marketingcommunications.ru> – Журнал «Персонал».

eLIBRARY.RU - Научная электронная библиотека.

<http://www.mavriz.ru> – Журнал «Управление персоналом»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «*Экономика управления персоналом*» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления в области формирования теоретических основ экономики управления персоналом.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для анализа трудовых и экономических показателей, что позволяет выявлять и оценивать резервы роста производительности труда, эффективность использования средств на оплату и содержание персонала, степень использования трудового потенциала коллектива, кадровые риски и анализ их результатов для принятия управленческих решений.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание.

Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия.

Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с формированием системы знаний об экономике управления персоналом организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности.

К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Персоналом», "Бизнес и персонал", «Экономист», «Человек и труд» и др.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Программное обеспечение: Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), PowerPoint – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.