

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра мировой и региональной экономики, экономической теории**

**Авторы-составители: Ельшина Вера Викторовна  
Буторина Оксана Вячеславовна**

Рабочая программа дисциплины  
**ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**  
Код УМК 82033

Утверждено  
Протокол №7  
от «04» марта 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Экономика управления персоналом

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в базовую часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом  
направленность Управление персоналом организации

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Экономика управления персоналом** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**38.03.03** Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

**ОК.14** способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

**ПК.8** владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	2,3
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	5
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	180
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	70
<b>Проведение лекционных занятий</b>	42
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	28
<b>Проведение лабораторных работ, занятий по иностранному языку</b>	0
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	110
<b>Формы текущего контроля</b>	Итоговое контрольное мероприятие (2) Письменное контрольное мероприятие (6)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (2 триместр) Экзамен (3 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Раздел 1. Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом организации**

#### **1.1. Эволюция организации как структуры управления персоналом**

В данной теме рассматривается эволюция становления управления персоналом как отдельного вида деятельности с начала XX века по настоящее время, с учетом специфики и особенностей развития трудовых отношений в России

#### **1.2. Целеполагание и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом**

В данной теме рассматриваются управление персоналом современной организации как система, включающая основные виды деятельности, такие как планирование деятельности и количества персонала, формирование современной системы стимулирования работников, управление их мотивацией и другие.

#### **1.3. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда**

В данной теме рассматривается трансформация управления в XX веке и становление современного менеджмента в XXI веке, изменение подхода к персоналу: от персонала к человеческому капиталу в современной организации, которая трактуется как саморазвивающаяся или самообучающаяся.

#### **1.4. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации**

В данной теме рассматривается характеристика современной организации (идеологичности современной организации являются П.Зенге, Н.Луман и др.), которая трактуется как обучающая и самообучающаяся; требования, которые современная организация предъявляет к работникам и руководителям, их компетенции.

### **Раздел 2. Экономика анализа, планирования и управления персоналом организации**

#### **2.1. Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей организации**

В данной теме рассматриваются методологические основы и закономерности управления персоналом современной организации, основные принципы и методы управления персоналом на этапе обучающей и самообучающейся организации, понятие концепции управления персоналом, составных частей концепции: методология управления персоналом, система управления персоналом и технология управления персоналом.

#### **2.2. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом организации**

В данной теме рассматриваются основополагающее в работе с персоналом понятие - кадровая политика и философия предприятия. Рассматривается история появления термина, определение кадровой политики, ее классификация, типы, зависимость кадровой политики от целей организации и установление целей управления персоналом. Методы формирования эффективной кадровой политики, связь с понятием - философия предприятия.

управление персоналом современной организации как система, включающая основные виды деятельности, такие как планирование деятельности и количества персонала, формирование современной системы стимулирования работников, управление их мотивацией и другие.

#### **2.3. Современные проблемы производительности труда в России. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда**

В данной теме процедура расстановки персонала организации на рабочие места рассматривается как функция его развития, обеспечивающая повышение потенциала и рост человеческого капитала организации, а управление развитием персонала является одной из основных функций в управлении

персоналом организации.

#### **2.4. Функционально-стоимостной анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала**

В данной теме рассматриваются основные механизмы менеджмента, основным объектом которого является человек. Рассматриваются средства и методы управления, в этой связи анализируется роль руководителя и его стиля управления в формировании методов управления и эффективности управления в целом.

#### **2.5. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом: сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков**

В данной теме рассматривается роль руководителя в системе взаимоотношений работников и в обеспечении эффективной работы организации в целом. Анализируются стили и методы управления, роль психологического фактора в управлении на основе знаний транзактной структуры личности (Э.Берн), структуры личности на основе типов темпераментов (Акофор и Эмери) и др. Анализ и оценка эффективности делового и управленческого общения.

#### **2.6. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом**

В данной теме подробно рассматривается понятие, роль, значение процедур подбора, приема персонала на работу, оценка его потенциала в управлении персоналом организации в целом. А также методология осуществления процедур подбора, оценки потенциала работников и приема персонала на работу.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Кузнецова, В. Б. Экономика управления персоналом и социология труда : учебное пособие для вузов / В. Б. Кузнецова, В. К. Воробьев. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — ISBN 978-5-7410-1357-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>
2. Егорова Е. А. Экономика и социология труда: учебное пособие / Е. А. Егорова, О. А. Золотарева, О. В. Кучмаева. — М.: Изд. центр ЕАОИ, 2010. — 318 с. — ISBN 978-5-374-00351-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система БиблиоТех : [сайт]. <https://psu.bibliotech.ru/Reader/Book/7463>
3. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — ISBN 978-5-394-01758-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>

### Дополнительная:

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-9457-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/452929>
2. Управление персоналом организации: учеб. для студентов вузов/Кибанов А. Я. [и др.]ред. Кибанов А. Я..-3-е изд., доп. и перераб..-М.:ИНФРА-М,2006, ISBN 5-16-002273-2.-638.
3. Наговицына Л. В. Система управления персоналом в бизнесе: учебное пособие для студентов экономического факультета, обучающихся по специальности "Экономическая теория"/Л. В. Наговицына.-Пермь:Пермский государственный национальный исследовательский университет,2012, ISBN 978-5-7944-1857-6.-114.-Библиогр.: с. 113-114
4. Егорова Е. А. Экономика и социология труда: учебное пособие / Е. А. Егорова, О. А. Золотарева, О. В. Кучмаева. — М.: Изд. центр ЕАОИ, 2010. — 318 с. — ISBN 978-5-374-00351-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система БиблиоТех : [сайт]. <https://psu.bibliotech.ru/Reader/Book/7463>

## **9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

<https://www.garant.ru> Гарант

<http://www.consultant.ru> КонсультантПлюс

<http://www.vopreco.ru> Журнал «Вопросы экономики» [Электронный ресурс]

<http://economist.com.ru> Журнал «Экономист» [Электронный ресурс]

<http://www.gks.ru> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Образовательный процесс по дисциплине **Экономика управления персоналом** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
  2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
  3. доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
  4. Интернет-сервисы и электронные ресурсы.
  5. необходимое лицензионное и (или) свободно распространяемое программное обеспечение:
    - Офисные пакеты приложений;
    - Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
    - Программы, демонстрации видео материалов
- Консультант-Плюс: справочная правовая система, Гарант

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнении заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ ([student.psu.ru](http://student.psu.ru)).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

- система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).
- система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.
- система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Аудитория для проведения занятий лекционного типа: ноутбук с установленным ПО; мультимедийное оборудование (проектор, экран); аудиосистема, включенная в структуру персонального ноутбука или мультимедийного оборудования; маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел);  
Аудитория для практических занятий: ноутбук с установленным ПО; маркерная и (или) меловая доска;  
Помещение для самостоятельной работы: помещения библиотеки ПГНИУ; компьютерный класс (с персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной сетям);  
Помещение для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория, оснащенная маркерной и (или) меловой доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Экономика управления персоналом**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и  
критерии их оценивания**

<b>Компетенция</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p><b>Знать</b> - сущность и базовые методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации; - теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; - основы функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации; - сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом; - методики оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь</b> - собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом; - апробировать подходы к управлению производительностью труда; - анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа; - осуществлять оценку деятельности службы</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Отсутствие знаний о сущности и базовых методах планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации; о теоретических и практических подходах к управлению производительностью труда; об основах функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации, о сущности и целях аудита персонала и системы управления персоналом, о методиках оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации Отсутствие умений собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом, апробировать подходы к управлению производительностью труда, анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку деятельности службы управления персоналом, разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом. Отсутствие навыков обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом, разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом, оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку кадровых рисков и методами их нивелирования, оценки экономической и</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	<p>управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом;</li> </ul> <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом;</li> <li>- разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом;</li> <li>- оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа;</li> <li>- осуществлять оценку кадровых рисков и методами их нивелирования;</li> <li>- оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствованию систем и технологий управления персоналом</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>социальной эффективности проектов совершенствованию систем и технологий управления персоналом</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Наличие знаний о сущности и базовых методах планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации; о теоретических и практических подходах к управлению производительностью труда; об основах функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации, о сущности и целях аудита персонала и системы управления персоналом, о методиках оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p> <p>Отсутствие умений собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом, апробировать подходы к управлению производительностью труда, анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку деятельности службы управления персоналом, разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом.</p> <p>Отсутствие навыков обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом, разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом, оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку кадровых рисков и методами их нивелирования, оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствованию систем и технологий</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b> управления персоналом</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Наличие знаний о сущности и базовых методах планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации; о теоретических и практических подходах к управлению производительностью труда; об основах функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации, о сущности и целях аудита персонала и системы управления персоналом, о методиках оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p> <p>Наличие умений собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом, апробировать подходы к управлению производительностью труда, анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку деятельности службы управления персоналом, разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом.</p> <p>Отсутствие навыков обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом, разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом, оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку кадровых рисков и методами их нивелирования, оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствованию систем и технологий управления персоналом</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Наличие знаний о сущности и базовых методах планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации; о теоретических и практических подходах к управлению производительностью труда; об основах функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации, о сущности и целях аудита персонала и системы управления персоналом, о методиках оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации наличие умений собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом, апробировать подходы к управлению производительностью труда, анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку деятельности службы управления персоналом, разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом.</p> <p>Наличие навыков обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом, разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом, оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку кадровых рисков и методами их нивелирования, оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствованию систем и технологий управления персоналом</p>
<p><b>ОК.14</b> способность использовать основы экономических знаний</p>	<p>Знать - сущность целеполагания и принципы формирования концепции управления</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Отсутствие знаний о сущности целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>в различных сферах деятельности</p>	<p>персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда</li> <li>- сущность и направления развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации</li> </ul> <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом;</li> <li>- выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда;</li> <li>- использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации</li> </ul> <p>Владеть навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности;</li> <li>- оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда;</li> <li>- выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>организации, методов, системы и технологий управления персоналом, о показателях, характеризующих элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, о сущности и направлениях развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации. Отсутствие умений систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда, использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации.</p> <p>Отсутствие навыков апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности, оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда, выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Наличие знаний о сущности целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом, о показателях, характеризующих элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, о сущности и направлениях развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации. Отсутствие умений систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда, использовать методический инструментарий оценки человеческого</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>капитала работников и трудового потенциала организации. Отсутствие навыков апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности, оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда, выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Наличие знаний о сущности целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом, о показателях, характеризующих элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, о сущности и направлениях развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации. Наличие умений систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда, использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации. Отсутствие навыков апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности, оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда, выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Наличие знаний о сущности целеполагания и</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом, о показателях, характеризующих элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, о сущности и направлениях развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации. Наличие умений систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда, использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации. Наличие навыков апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности, оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда, выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации</p>

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Зачет

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала <b>ОК.14</b> способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1.2. Целеполагание и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает сущность целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом. Умеет систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом. Владеет навыками апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности;

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ОК.14</b> способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>1.3. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда <b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда Умеет выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда. Владеет навыками оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда.</p>
<p><b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала <b>ОК.14</b> способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>1.4. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации <b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>характеристика современной организации (идеологи современной организации), требования, которые современная организация предъявляет к работникам и руководителям, их компетенции.</p>

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### 1.2. Целеполагание и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами	8

(отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	7
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5

### **1.3. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	15
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	15
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	10

### **1.4. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	15
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	15
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	10

**Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен**

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов : 100**

#### **Конвертация баллов в отметки**

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

<b>Компетенция</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	2.2. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом организации <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает сущность и базовые методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации. Умеет собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом. Владеет навыками обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом
<b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	2.3. Современные проблемы производительности труда в России. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда. Умеет апробировать подходы к управлению производительностью труда. Владеет навыками разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом

<b>Компетенция</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<p><b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>2.4. Функционально - стоимостной анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала <b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает основы функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации. Умеет анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа. Владеет навыками оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа</p>
<p><b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>2.5. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом: сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков <b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом. Умеет осуществлять оценку деятельности службы управления персоналом. Владеет навыками осуществлять оценку кадровых рисков и методами их нивелирования</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.8</b>            владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p><b>ОК.14</b>            способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>2.6. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p> <p><b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает сущность и базовые методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации, теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда, основы функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации, сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом, методики оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации, сущность целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом, показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, сущность и направления развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации</p> <p>Умеет собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом, апробировать подходы к управлению производительностью труда, анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку деятельности службы управления персоналом, разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом, систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда, использовать методический инструментарий оценки человеческого</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
		капитала работников и трудового потенциала организации. Владеет навыками обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом, разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом, оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, осуществлять оценку кадровых рисков и методами их нивелирования, оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствованию систем и технологий управления персоналом, апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности.

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### 2.2. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	5

#### 2.3. Современные проблемы производительности труда в России. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	5

#### **2.4. Функционально - стоимостной анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	5

#### **2.5. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом: сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	5
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	5

#### **2.6. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	15
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	15
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	10