

Программу составил(и):

кэн, доцент, Горишнова И.В.

Рецензент(ы):

кпн, старший преподаватель кафедры лингвистики ФГБОУ ВО «КубГМУ» Минздрава России, Репина М.В.; кэн, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Хохлова Т.П.

Рабочая программа дисциплины

Экономика управления персоналом

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 13.04.2020 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра государственного и корпоративного управления

Протокол от 05.12.2023 г. № 5

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол № 8 от 13.04.2020.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	формирование целостного представления о взаимосвязях финансово-экономических показателей деятельности предприятия с трудовыми показателями и человеческим капиталом организации. Курс обеспечивает комплексное изучение факторов, определяющих уровень и экономическую эффективность организации труда и управления персоналом в организации. Курс знакомит с основными направлениями, моделями, приемами и методами проведения инвестиционных проектов, кадрового аудита и 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.
Задачи: - раскрытие экономической природы деятельности по управлению персоналом; - формирование у студентов представлений о возможностях и средствах оценки деятельности по управлению персоналом на современном предприятии; - обеспечение устойчивых навыков сбора необходимой для оценки информации и формирования соответствующей обратной связи по результатам оценки	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Экономическая теория
2.1.2	Экономика организации
2.1.3	Основы теории управления
2.1.4	Экономика и социология труда
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
2.2.2	Основы финансового менеджмента
2.2.3	Основы организации труда
2.2.4	Регламентация и нормирование труда
2.2.5	Производственная практика (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

:	
Знать	
Уровень 1	удовлетворительно знает как использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Уровень 2	хорошо знает как использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Уровень 3	отлично знает как использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Уметь	
Уровень 1	удовлетворительно умеет использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Уровень 2	хорошо умеет использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Уровень 3	отлично умеет использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Владеть	
Уровень 1	удовлетворительно обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Уровень 2	хорошо обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Уровень 3	отлично обладает способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

:	
Знать	
Уровень 1	удовлетворительно знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
Уровень 2	хорошо знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

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	
:	
Знать	
Уровень 1	удовлетворительно знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и как применять их на практике, важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал
Уровень 2	хорошо знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и как применять их на практике, важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал
Уровень 3	отлично знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и как применять их на практике, важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал
Уметь	
Уровень 1	удовлетворительно умеет применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала, а также важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал
Уровень 2	хорошо умеет применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала, а также важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал
Уровень 3	отлично умеет применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала, а также важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал
Владеть	
Уровень 1	удовлетворительно владеет 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
Уровень 2	хорошо владеет 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
Уровень 3	отлично владеет 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

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ . подг.
	Раздел 1. Раздел 1. Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом организации					
1.1	Тема 1. Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом /Лек/	4	0,5	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.8 Л2.9	
1.2	Тема 1. Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом /Пр/	4	1	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.9	
1.3	Тема 2. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации /Лек/	4	0,5	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9	

1.4	Тема 2. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации /Пр/	4	1	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.9	
1.5	Тема 3. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей /Лек/	4	0,5	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.6 Л2.8 Л2.9	
1.6	Тема 3. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей /Пр/	4	1	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.9	
	Раздел 2. Раздел 2. Экономика анализа, планирования и управления персоналом, методы измерения экономики управления персоналом организации					
2.1	Тема 4. Управление расходами на персонал /Лек/	4	0,5	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9	
2.2	Тема 4. Управление расходами на персонал /Пр/	4	1	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.9	
2.3	Тема 5 Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала /Лек/	4	0,5	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.8 Л2.9	
2.4	Тема 5 Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала /Пр/	4	1	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.9	
2.5	Тема 6 Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами /Лек/	4	0,5	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ПК-26 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.8 Л2.9	
2.6	Тема 6 Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами /Пр/	4	1	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.9	

2.7	Тема 7 Оценка деятельности службы управления персоналом /Лек/	4	0,5	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ПК-26 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.9
2.8	Тема 7 Оценка деятельности службы управления персоналом /Пр/	4	1	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.9
2.9	Тема 8. Управление кадровыми рисками /Лек/	4	0,5	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ПК-26 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.7 Л2.8 Л2.9
2.10	Тема 8. Управление кадровыми рисками /Пр/	4	1	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.9
Раздел 3. Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)					
3.1	Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий) /КАЭ/	4	0,2	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ПК-26 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6 Л2.8 Л2.9
Раздел 4. Сам. работа					
4.1	Сам. работа /Ср/	4	92	ПК-2 ПК-7 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-20 ПК-22 ПК-24 ПК-26 ОК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.10Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.8 Л2.9

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к зачету

1. Понятие и элементы организационно-экономического механизма управления персоналом.
2. Принципы формирования целей организации и системы управления персоналом
3. Экономические методы управления персоналом
4. Современная концепция «человеческого капитала».
5. Сущность, структура человеческого капитала и методические подходы к его оценке
6. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
7. Методы оценки трудового потенциала общества, организации, работника
8. Анализ трудовой деятельности в экономике управления персоналом: место, сущность и методы проведения.
9. Нормирование и регламентация труда персонала организации.
10. Система трудовых показателей организации.
11. Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности
12. Факторы роста затрат на персонал в глобальной экономике.
13. Структура затрат на персонал организации.
14. Управление затратами на персонал в организации.
15. Бюджетирование расходов на персонал.
16. Оптимизация затрат на персонал
17. Функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом организации

18.	Задачи и принципы функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом организации
19.	Содержание функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом организации
20.	Сущность и технологии проведения аудита персонала
21.	Контроллинг в организации: понятие, структура, технологии
22.	Модели кадрового контроллинга в организации.
23.	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом
24.	Показатели оценки деятельности кадровой службы.
25.	Понятие и причины возникновения кадровых рисков.
26.	Риски в системе управления персоналом
27.	Концепция управления кадровыми рисками

5.2. Темы письменных работ

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 её 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 её 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 условиях цифровой экономики.

5.3. Фонд оценочных средств

Примеры тестовых заданий

1. Организационно-экономический механизм управления персоналом – это ...
 - а) комплекс методов, механизмов, средств управления персоналом
 - б) совокупность взаимосвязанных принципов, функций, ресурсов, методов, технологий и органов управления персоналом
 - в) совокупность принципов, технологий, органов хозяйственного управления
2. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом – это ...
 - а) предметы оценки эффективности использования персонала
 - б) объекты оценки эффективности использования персонала
 - в) инструменты оценки эффективности использования персонала
3. Инструменты исследования в оценке эффективности использования персонала:
 - а) показатели, характеризующие трудовую деятельность
 - б) аналитические методы и приемы оценки управленческой деятельности
 - в) технологии управления персоналом
4. К показателям, характеризующим трудовую деятельность относятся:
 - а) численность персонала и управленческих кадров
 - б) затраты на персонал;
 - в) эффективность инвестиций в персонал
 - г) уровень текучести кадров
5. Оценка эффективности работы кадровой службы осуществляется методами:
 - а) все выше перечисленное
 - б) экспертной оценки
 - в) стохастическими
 - г) бенчмаркинга
 - д) статистическими
6. Оценка эффективности работы кадровой службы осуществляется методами:
 - а) анализа человеческих ресурсов
 - б) стохастическими
 - в) кадрового аудита

- г) статистическими
7. В состав функциональной подсистемы управления персоналом организации НЕ входит
- а) стратегическое управление персоналом и кадровой политикой;
 - б) управление планированием и маркетингом персонала;
 - в) управление охраной труда;
 - г) управление наймом и учетом персонала;
8. В состав функциональной подсистемы управления персоналом организации входит:
- а) управление наймом и учетом персонала;
 - б) управление трудовыми отношениями;
 - в) управление охраной труда;
9. Цель отдела кадров – ...
- а) обучение руководителей, специалистов, рабочих
 - б) сохранение квалифицированных работников в условиях нестабильного производства и наем новых работников
 - в) объективная оценка результатов деятельности каждого работника для поддержания эффективной мотивации его труда.
10. Цель отдела труда и заработной платы – ...
- а) обучение руководителей, специалистов, рабочих
 - б) сохранение квалифицированных работников в условиях нестабильного производства и наем новых работников
 - в) объективная оценка результатов деятельности каждого работника для поддержания эффективной мотивации его труда.
11. Цель отдела охраны труда и техники безопасности – ...
- а) осуществление прав и гарантий социальной защиты для каждого работника
 - б) обеспечение безопасности и здоровых условий труда на каждом рабочем месте
 - в) формирование корпоративной культуры и здорового морально-психологического климата в каждом структурном подразделении
12. Цель отдела социального развития – ...
- а) осуществление прав и гарантий социальной защиты для каждого работника
 - б) обеспечение безопасности и здоровых условий труда на каждом рабочем месте
 - в) формирование корпоративной культуры и здорового морально-психологического климата в каждом структурном подразделении
13. Система управления персоналом является ...
- а) подсистемой системы кадрового управления организации
 - б) подсистемой системы управления организацией
 - в) базовым звеном отдела кадров организации
14. Экономическое стимулирование – ...
- а) способ регулирования в системе управления персоналом
 - б) метод управления, опирающийся на экономические интересы работников
 - в) механизм мотивирования работников предприятия
15. Система экономического стимулирования – ...
- а) совокупность мер по реализации высоких доходов работников
 - б) механизм мотивирования работников предприятия
 - в) совокупность мероприятий, направленных на усиление заинтересованности персонала в получении высоких доходов
16. Управлению человеческими ресурсами соответствует уровень управления:
- а) тактический;
 - б) стратегический;
 - в) оперативный.
17. Управлению человеческими ресурсами – это ...
- а) стратегический и тактический подход к управлению активом организации;
 - б) оперативное управление работающими в организации людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач этой организации;
 - в) стратегический и логически последовательный подход к управлению работниками организации.
18. Управлению человеческими ресурсами – это ...
- а) проектирование формальных систем организации, которые обеспечивают эффективное использование человеческих знаний, навыков и талантов для достижения организационных целей;
 - б) формирование связей в организации для использования человеческих ресурсов;
 - в) обеспечение стабильного функционирования коллектива в организации.
19. Конечная цель управления человеческими ресурсами – это ...
- а) обеспечение стабильного функционирования и устойчивого развития организации в долгосрочной перспективе;
 - б) обеспечение деятельности организации в текущем периоде;
 - в) обеспечение стабильного социально-психологического климата в организации.
20. Идея управления человеческими ресурсами – это ...
- а) видение организации относительно ее стабильного функционирования и развития;
 - б) некая философия, отвечающая интересам организации относительно своих работников;
 - в) философия, ориентированная на интересы руководителей организации.
21. Жесткий подход к управлению человеческими ресурсами акцентирован на ...
- а) социально-психологические аспекты управления персоналом организации;
 - б) количественные аспекты управления трудовыми ресурсами в организации;
 - в) на коммуникациях, мотивации и лидерстве в организации.
22. Мягкий подход к управлению человеческими ресурсами акцентирован на ...
- а) количественные аспекты управления трудовыми ресурсами в организации;

- б) социально-психологические аспекты управления персоналом организации;
в) на коммуникациях, мотивации и лидерстве в организации.
23. В цикл управления человеческими ресурсами НЕ включены этапы управления:
- а) мониторинг деятельности персонала;
б) определение заработной платы работников;
в) набор персонала;
г) оценка трудовой деятельности.
24. Планирование человеческих ресурсов – это...
- а) составление программ формирования резерва потенциальных кандидатов по должностям организации;
б) разработка планов и программ развития и обучения персонала организации;
в) разработка плана удовлетворения будущих потребностей в человеческих ресурсах.
25. Набор персонала организации – это...
- а) создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
б) подбор кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва;
в) перемещение работников на должности в организации.
26. Отбор персонала организации – это...
- а) создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
б) оценка кандидатов на рабочие места, отбор лучших из резерва;
в) перемещение работников на должности в организации.
27. Стратегическое управление человеческими ресурсами означает –
- а) интегрированный подход к разработке стратегий управления человеческими ресурсами;
б) подход к принятию решений по поводу развития организации;
в) подход к принятию решений по поводу планов организации, касающихся сотрудников организации.
28. В отличие от управления персоналом управление человеческими ресурсами ориентировано на
- а) потребности самой организации в рабочей силе;
б) нужды работников организации;
в) кадровый потенциал организации
г) подход к принятию решений по поводу планов сотрудников организации

5.4. Перечень видов оценочных средств

тестовые задания
ситуационные задачи
кейсы

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Дуракова И. Б., Пугач С.П., Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е., Саакян М.А., Карапетян Л.В., Коновалова В.Г., Сотникова С.И., Гречко Т.Ю., Багирова А.П., Бледнова Н.Д., Герр О.А., Рахманова Т.И., Холявка М.Г., Григоров И.В., Майер Е.В., Разумова Т.О., Хорошильцева Н.А., Шаталова Н. И., Сапожникова Н. Г., Синявец Т.Д., Митина Н.Н., Горский В. В., Горский М. В., Кучменко Т.А., Менжулина Д.А.	Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: https://znanium.com/catalog/document? id=420217

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.2	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И. А.	Экономика управления персоналом: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=422608
Л1.3	Дуракова И. Б., Волкова Л.П., Кобцева Е.Н., Полякова О. Н.	Управление персоналом: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=422733
Л1.4	Белогаш М. А., Дубинина Г. А., Кондрахина Н. Г., Федосеева Т. В.	Английский язык в профессиональной сфере: Управление персоналом. Часть 2: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2023, URL: https://book.ru/book/945694
Л1.5	Кошель И. С., Семенова В. В.	Менеджмент и управление персоналом: классические теории и инновационные направления: Учебник	Москва: Русайнс, 2023, URL: https://book.ru/book/949885
Л1.6	Тебекин А. В.	Стратегическое управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2023, URL: https://book.ru/book/947037
Л1.7	Семенова В. В., Кошель И. С.	Управление персоналом: Учебник	Москва: Русайнс, 2023, URL: https://book.ru/book/947578
Л1.8	Правкина Ю. Р.	Управление персоналом организации: Учебник	Москва: КноРус, 2023, URL: https://book.ru/book/947612
Л1.9	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом. Инновационные технологии управления(ожидания, достоинства, иллюзии): Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2023, URL: https://book.ru/book/945234
Л1.10	Семенова В. В., Лясникова Ю. В., Мазур В. В.	Управление персоналом. Основные технологии управления: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2023, URL: https://book.ru/book/945232

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Чуланова О.Л.	Управление персоналом на основе компетенций: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=419070
Л2.2	Кибанов А.Я., Баткаева И. А., Ивановская Л.В.	Управление персоналом организации: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=423680
Л2.3	Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А.	Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=428079
Л2.4	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Геворгян Р.Н., Долженкова Ю. В., Руденко Г. Г., Пугач С.П., Михайлов Ф.Б., Эсаулова И. А., Симонова М.В., Шаталова Н. И., Сотникова С.И., Свистунов В. М., Кириллов А.В., Жуков А. Л., Коновалова В.Г., Дуракова И. Б.	Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=428120

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.5	Данилина Е.И., Маликова Я.И., Горелов Д.В.	Управление персоналом в контексте глобализации (тематическое исследование транспортного сектора) = Personnel Management in the Context of Globalization (Transport Sector Case-Study): Монография	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=429157
Л2.6	Белогаш М. А., Дубинина Г. А., Кондрахина Н. Г., Федосеева Т. В.	Английский язык в профессиональной сфере: Управление персоналом. Часть 1: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2023, URL: https://book.ru/book/945693
Л2.7	Белогаш М. А., Дубинина Г. А., Кондрахина Н. Г., Федосеева Т. В., Хампейдж Т. У.	Английский язык в профессиональной сфере: Управление персоналом. Часть 3: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2023, URL: https://book.ru/book/945695
Л2.8	Столярова А. Н., Петросян Д. С., Соколов А. П., Лочан С. А., Петросян А. Д.	Управление персоналом в современной организации: Монография	Москва: Русайнс, 2023, URL: https://book.ru/book/949284
Л2.9	Лясникова Ю. В., Лясников Н. В., Дудин М. Н., Камчатова Е. Ю., Высоцкая Н. В., Романова Ю. А., Вольская Т. Е.	Управление персоналом: практико-ориентированный подход: Учебник	Москва: Русайнс, 2023, URL: https://book.ru/book/949217

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

6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.2	7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.3	Яндекс Браузер Браузер Яндекс Браузер Лицензионное соглашение на использование программ Яндекс Браузер https://yandex.ru/legal/browser_agreement/
6.3.1.4	Kaspersky Endpoint Security Антивирусное ПО Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный (350шт). Договор № ПР-00037842 от 4 декабря 2023 г. (ООО Прима АйТи)
6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
6.3.2.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
407	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	40 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
408	Помещение для проведения занятий лекционного	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	30 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

	типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.		
409	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
410	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы.	Windows 10 Pro RUS 7-Zip Яндекс Браузер Mozilla Firefox LibreCAD Inkscape Notepad++. 1С:Предприятие 8. Комплект Kaspersky Endpoint Security MS Access 2016 MS Project Pro 2016 MS SQL Server 2019 MS SQL Server Management Studio 18.8 MS Visio Pro 2016 MS Visual Studio Community Edition Blender Gimp Maxima Oracle VM VirtualBox StarUML V1 PostgreSQL IntelliJ IDEA PyCharm Community Edition Eclips Adobe Reader DC Embarcadero RAD Studio XE8 Arduino Software (IDE) NetBeans IDE ZEAL LibreOffice	20 посадочных мест, рабочее место преподавателя 20 компьютеров A320M-H-CF/AMD Athlon 3000G/DDR4-2666-8Гб/A-DATA SX6000LNP/AMD RADEON Vega3/Realtek PCI-E GBE 20 мониторов Samsung S24R350FHI 23.8" 20 комплектов клавиатура + мышь (USB) 1 неуправляемый коммутатор TP-LINK TL-SG1024D
410a	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых		12 посадочных мест, преподавательское место

	работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.		
412	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	22 посадочных места, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
406	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	52 посадочных места, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
403	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	28 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

	индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.		
402	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания размещены в электронной образовательной среде академии.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Важнейшей формой познавательного процесса является самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого материала, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

В процессе этой деятельности решаются задачи:

- научить студентов работать с учебной литературой;
- формировать у студентов соответствующие знания, умения и навыки;
- стимулировать профессиональный рост студентов, воспитывать творческую активность и инициативу.

Самостоятельная работа включает изучение и конспектирование дополнительной литературы, изучение законодательных и нормативных актов, написание научной исследовательской работы и ее защиту. Работа должна носить самостоятельный, творческий характер; при ее оценке преподаватель в первую очередь оценивает обоснованность и оригинальность выводов работы.