

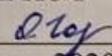
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственное, муниципальное и корпоративное управление»

«СОГЛАСОВАНО»

Декан ИЭФ

 / О.Ю. Горбова/
26 июня 2020 г.

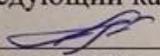


Проректор по РПО ИМД

А.В. Корячко /

26 июня 2020 г.

Заведующий кафедрой ГМКУ

 / С.В. Перфильев /
26 июня 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 «Экономика управления персоналом»

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

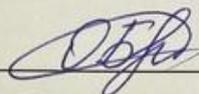
Рязань 2020

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Минобрнауки России №1461 от 14.12.2015 г. (ред. от 20.04.2016 г.).

Разработчик:
доцент

кафедры ГМКУ, к.пол.н.

 / О.А. Богачева /

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры 13 мая 2020 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой ГМКУ

 / С.В. Перфильев /

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Программа по дисциплине «Экономика управления персоналом» составлена в соответствии с требованиями, установленными Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 г. №1461.

Программа предназначена для студентов, обучающихся по основной профессиональной образовательной программе (далее – ОПОП) «Управление персоналом», реализуемой по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата).

Целью освоения дисциплины является формирование комплексов знаний, умений и практических навыков в сфере экономической и социальной эффективности управления персоналом организации на основе диагностики, анализа систем показателей, характеризующих экономику управления персоналом.

Основные **задачи** дисциплины:

- сформировать комплексное понимание экономического механизма управления персоналом;
- изучить экономические методы управления персоналом;
- овладеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;
- изучить основы управления расходами на персонал;
- изучить методы оценки эффективности материального и нематериального стимулирования в организации;
- изучить методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;
- изучить методы оценки системы управления персоналом организации.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование общекультурных и профессиональных компетенций:

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знать: основные понятия экономики управления персоналом. Уметь: использовать базовые экономические категории в управлении персоналом. Владеть: навыками экономического анализа в управлении персоналом.
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: теоретические основы концепции человеческого капитала; основные принципы рационального использования трудового потенциала в организации; структуру трудового потенциала. Уметь: оценивать трудовой потенциал организации; применять на практике методы оценки трудового потенциала работника. Владеть: навыками работы с количественными и качествами показателями трудового потенциала.

ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умения применять их на практике	<p>Знать: содержание трудовой деятельности; основы нормирования и регламентации труда персонала организации.</p> <p>Уметь: разрабатывать мероприятия по повышению эффективности труда персонала; анализировать трудовые ресурсы организации.</p> <p>Владеть: способностью эффективной организации работы службы управления персоналом.</p>
ПК-14	владение 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	<p>Знать: экономическое содержание производственных и трудовых процессов.</p> <p>Уметь: анализировать показатели производительности труда; принимать управленческие решения в области эффективного использования и развития персонала; давать конкретные рекомендации по обеспечению роста производительности труда и определению ее резервов.</p> <p>Владеть: методами оценки производительности труда и методика ее повышения; определять неэффективное использование труда персонала.</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Экономика управления персоналом» реализуется в рамках вариативной части профессиональных дисциплин ОПОП ВО в 7 семестре для очной формы обучения.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции экономического и организационного содержания, сформированные в результате изучения следующих дисциплин: «Экономическая теория», «Статистика», «Основы теории управления», «Рынок труда», «Управление персоналом организации», «Экономика организации».

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины, логически связаны с дисциплинами, изучаемыми студентами параллельно, например: «Организационная культура», «Оплата труда персонала».

Материал дисциплины формирует экономические и организационные основы для освоения практик и выпускной квалификационной работы.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных единиц (ЗЕ) = 180 академических часов.

Вид учебной работы	Всего часов
	Очная форма
Общая трудоемкость дисциплины, в том числе:	180
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе:	64
Лекции	32
Практические занятия	32
Лабораторные работы	-
Самостоятельная работа обучающихся (всего), в том числе:	116
Самостоятельные занятия	62
Подготовка к экзамену и консультации	54
Вид промежуточной аттестации обучающегося	экзамен

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Основы дисциплины «Экономика управления персоналом».

Понятие и сущность экономики управления персоналом. Предмет и объект исследования экономики управления персоналом. Зарубежная практика экономики персонала. Цели и задачи курса. Профессиональные компетенции обучающегося. Экономика управления персоналом в системе наук. Организационно-экономический механизм управления персоналом. Целеполагание. Миссия организации. Виды целей. Генеральная цель. Функционально-целевая модель системы управления организацией. Целевые подсистемы. Функциональные подсистемы. Подсистема управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Функционально-стоимостный анализ в системе управления персоналом организации.

Тема 2. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации.

Исторические концепции развития человеческого капитала. Российская экономическая школа исследования человеческого капитала. Современные концепции «человеческого капитала». Трудовой потенциал общества. Трудовой потенциал организации. Принципы рационального использования трудового потенциала организации. Составляющие трудового потенциала организации: кадровый потенциал, профессиональный потенциал, квалификационный потенциал, организационный потенциал. Трудовой потенциал работника. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

Тема 3. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей.

Анализ трудовых показателей. Методы анализа трудовых показателей. Нормирование и регламентация труда персонала организации. Трудовой кодекс РФ. Система трудовых показателей организации. Критерии для оценки результатов труда работников. Производительность труда. Анализ производительности труда. Обеспечение роста производительности труда.

Тема 4. Управление расходами на персонал.

Затраты на персонал организации. Факторы, оказывающие влияние на затраты на персонал организации. Структура и характеристика затрат на персонал организации. Управление затратами на персонал. Управление затратами на оплату труда. Эффективность затрат на оплату труда. Затраты на обучение и развитие персонала. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя. Алгоритм планирования расходов на персонал. Бюджетирование затрат на персонал. Контроль расходов на персонал. Оптимизация затрат на персонал. Способы оптимизации затрат на персонал.

Тема 5. Управление производительностью труда.

Современные проблемы производительности труда в России. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда. Производительность и эффективность труда. Управление производительностью труда в организации. Процесс управления производительностью труда. Практика повышения производительности труда.

Тема 6. Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами.

Аудит персонала. Главная цель аудита персонала. Объект аудита персонала. Субъект аудита персонала. Направления аудита персонала. Основные принципы аудита персонала. Методы аудита персонала. Этапы аудита персонала. Классификация типов аудита персонала. Аудиторский отчет. Контроллинг персонала. Элементы кадрового контроллинга. Модели кадрового контроллинга в организации. Оценка деятельности службы управления персоналом. Методы оценки. Показатели оценки деятельности кадровой службы.

Тема 7. Управление кадровыми рисками.

Понятие и причины возникновения кадровых рисков. Риски в системе управления персоналом. Концепция управления кадровыми рисками.

Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.

Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

**4.2. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий
(в академических часах)**

Очная форма обучения

№ п/п	Тема	Общая трудоем- кость, всего часов	Контактная работа обу- чающихся с преподава- телем				Самостоя- тельная ра- бота обучаю- щихся
			все го	лек- ции	практи- ческие заня- тия		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Тема 1. Основы дис- циплины «Экономика управления персона- лом»	22	8	4	4		14
2	Тема 2. Оценка чело- веческого капитала и трудового потенциала организации	22	8	4	4		14
3	Тема 3. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей	22	8	4	4		14
4	Тема 4. Управление расходами на персонал	24	8	4	4		16
5	Тема 5. Управление производительностью труда	22	8	4	4		14
6	Тема 6. Аудит и кон- троллинг персонала в системе управления кадрами	22	8	4	4		14
7	Тема 7. Управление кадровыми рисками	22	8	4	4		14
8	Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	24	8	4	4		16
	Всего	180	64	32	32	-	116

4.3 Виды практических и самостоятельных работ

Очная форма обучения

№ п/п	Тема	Виды занятий	Содержание	Часы
1	Тема 1. Основы дисциплины «Экономика управления персоналом»	СР	Изучение конспекта лекций Изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к экзамену и консультации	2 4 4 4
		ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4
2	Тема 2. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	СР	Изучение конспекта лекций Изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к экзамену и консультации	2 4 4 4
		ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4
3	Тема 3. Экономические нормативы и анализ трудовых показателей	СР	Изучение конспекта лекций Изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к экзамену и консультации	2 4 4 4
		ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4
4	Тема 4. Управление расходами на персонал	СР	Изучение конспекта лекций Изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к экзамену и консультации Консультация в семестре	2 4 4 4 2
		ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4
5	Тема 5. Управление производительностью труда	СР	Изучение конспекта лекций Изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к экзамену и консультации	2 4 4 4
		ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4
6	Тема 6. Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами	СР	Изучение конспекта лекций Изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к экзамену и консультации	2 4 4 4
		ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4
7	Тема 7. Управление кадровыми рисками	СР	Изучение конспекта лекций Изучение основной и дополнительной литературы Подготовка к практическим занятиям Подготовка к экзамену и консультации	2 4 4 4
		ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4

№ п/п	Тема	Виды занятий	Содержание	Часы
			вопросы	
8	Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	СР	Изучение конспекта лекций	2
			Изучение основной и дополнительной литературы	4
			Подготовка к практическим занятиям	4
			Подготовка к экзамену и консультации	4
			Консультация в семестре	2
		ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4

* СР – самостоятельная работа, ПР – практические занятия

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Пугачев В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Пугачев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 233 с. — 978-5-4487-0221-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74954.html>

2. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — 978-5-7410-1357-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христоробова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8598.html>

4. Методическое обеспечение дисциплины (см. документ «Методическое обеспечение по дисциплине «Экономика управления персоналом»).

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Фонд оценочных средств приведен в приложении к рабочей программе дисциплины.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная учебная литература:

1. 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>
2. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — 978-5-7410-1357-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>
3. Борисова А.А. Организация деятельности служб управления персоналом (российская практика) [Электронный ресурс] : монография / А.А. Борисова. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2012. — 250 с. — 978-5-7782-1897-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/44972.html>

б) дополнительная учебная литература:

1. Пугачев В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Пугачев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 233 с. — 978-5-4487-0221-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74954.html>
2. Витевская О.В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Витевская. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75402.html>
3. Ермишина Е.Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Е.Б. Ермишина. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 106 с. — 978-5-93926-306-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христоробова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8598.html>
5. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс] : монография / Е.В. Михалкина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2013. — 428 с. — 978-5-9275-1077-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47165.html>
6. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс] : монография / А.М. Афонин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2014. — 180 с. — 978-5-906768-08-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39701.html>
7. Владимирова М.П. Становление теории человеческого капитала в рыночной экономике [Электронный ресурс] : монография / М.П. Владимирова, А.И. Козлов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2015. — 95 с. — 978-5-4365-0206-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48974.html>

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Министерство труда и социальной защиты РФ: официальный сайт [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosmintrud.ru/>;
2. Кадровик-практик: [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.kadrovik-praktik.ru/>
3. Институт профессионального кадровика: [Электронный ресурс]. — URL: <http://profkadrovik.ru/>

Обучающимся предоставлена возможность индивидуального доступа к следующим электронно-библиотечным системам:

- Электронно-библиотечная система «IPRbooks», режим доступа – с любого компьютера РГРТУ без пароля, из сети интернет по паролю. – URL: <https://iprbookshop.ru/>.

- Электронно-библиотечная система «Лань», режим доступа – с любого компьютера РГРТУ без пароля. – URL: <https://e.lanbook.com/>

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»)

Для оптимальной организации работ по изучению дисциплины обучающимся следует придерживаться следующих рекомендаций:

1) для освоения курса рекомендуется предварительно ознакомиться с литературой по теме предстоящего занятия, чтобы с пониманием относиться к лекционным занятиям;

2) написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины;

3) подготовка к практическим занятиям: необходимо изучить рекомендованные преподавателем источники (основную и дополнительную литературу, интернет-ресурсы) и выполнить подготовительные задания. Если обучающийся хочет рассмотреть вопрос, не входящий в план практического занятия, то он должен согласовать это с преподавателем;

Изучение дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной работы. Она включает в себя не только подготовку к практическим и лекционным занятиям, но и самоконтроль. Самостоятельный контроль знаний должен проводиться регулярно с помощью вопросов к лекциям, проверки знания основных терминов. В течение недели необходимо выбрать время для работы с литературой в библиотеке или электронно-библиотечной системе.

9.2. Рекомендации по работе с литературой

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучается и дополнительная рекомендованная литература (законодательство, научные и публицистические статьи и др.). Литературу по курсу рекомендуется изучать в библиотеке или с помощью сети Интернет (источники, которые могут быть скачены без нарушения авторских прав).

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

При проведении занятий по дисциплине используются следующие информационные технологии:

– удаленные информационные коммуникации между студентами и преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия, посредством электронной почты, позволяющие осуществлять оперативный контроль графика выполнения и содержания контрольных заданий, решение организационных вопросов, удаленное консультирование;

– поиск актуальной научной, статистической и общественно-политической информации для выполнения самостоятельной работы и контрольных заданий;

– доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам;

– выполнение студентами заданий с использованием лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, установленного на рабочих местах студента в компьютерных классах и в помещениях для самостоятельной работы, а также для выполнения самостоятельной работы в домашних условиях.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- LibreOffice операционная система Windows;
- Kaspersky Endpoint Security;
- LibreOffice, лицензия LGPLv3.

Перечень профессиональных баз данных (в том числе международным реферативным базам данных научных изданий) и информационных справочных систем:

- Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru>. – Режим доступа: свободный доступ.
- Справочная правовая система КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>. – Режим доступа: свободный доступ (будние дни – 20.00-24.00, выходные и праздничные дни – круглосуточно).
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа: доступ по паролю.

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для освоения дисциплины необходимы следующие материально-технические ресурсы:

- 1) учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы оснащенные ПК с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование.
- 2) учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.
- 3) помещения для курсового проектирования (выполнения курсовых работ) оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование.
- 4) аудитории должны иметь достаточное количество посадочных мест, соответствовать необходимым противопожарным нормам и санитарно-гигиеническим требованиям.

Главный учебный корпус, а.426 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы	60 посадочных мест, 1ПК с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование (проектор Ben Q, экран), специализированная мебель (стулья-60, столы-30), доска
Главный учебный корпус, а.424а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы	28 посадочных мест, компьютерная техника (15ПК) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование (проектор Ben Q, экран), специализированная мебель (стулья-28, столы-14), доска

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственное, муниципальное и корпоративное управление»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.3.В.13 «Экономика управления персоналом»

Б1.В.11 «Экономика управления персоналом»

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Рязань 2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП.

Основная задача – обеспечить оценку уровня сформированности компетенций.

Контроль знаний обучающихся проводится в форме промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Форма проведения экзамена - тестирование в системе «Академия», письменный опрос по теоретическим вопросам и выполнение практического задания.

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной:

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100%
2 балла (продвинутый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 75 до 84%
1 балл (пороговый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 65 до 74%
0 баллов	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 64%

б) описание критериев и шкалы оценивания теоретического вопроса:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, показал глубокие систематизированные знания, смог привести примеры, ответил на дополнительные вопросы преподавателя.
2 балла (продвинутый уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, но на некоторые дополнительные вопросы преподавателя ответил только с помощью наводящих вопросов.
1 балл (пороговый уровень)	выставляется студенту, который дал неполный ответ на вопрос в билете и смог ответить на дополнительные вопросы только с помощью преподавателя.
0 баллов	выставляется студенту, который не смог ответить на вопрос

в) описание критериев и шкалы оценивания практического задания:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	Задача решена верно
2 балла (продвинутый уровень)	Задача решена верно, но имеются технические неточности в расчетах
1 балл (пороговый уровень)	Задача решена верно, с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задача не решена

На экзамен выносятся тест, два теоретических вопроса и 2 задачи. Максимально студент может набрать 15 баллов.

3. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Вид, метод, форма оценочного мероприятия
Основы дисциплины «Экономика управления персоналом»	ОК-3	Экзамен
Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом	ОК-3	Экзамен
Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	ПК-1	Экзамен
Экономические нормативы и анализ трудовых показателей	ПК-5	Экзамен
Управление расходами на персонал	ПК-14	Экзамен
Управление производительностью труда	ПК-14	Экзамен
Функционально-стоимостный анализ в системе управления персоналом организации	ПК-14	Экзамен
Аудит и контроллинг персонала в системе управления кадрами	ПК-5, ПК-14	Экзамен
Оценка деятельности службы управления персоналом	ПК-5	Экзамен
Управление кадровыми рисками	ПК-1	Экзамен
Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	ПК-5, ПК-14	Экзамен

4.1. Промежуточная аттестация (экзамен)

Коды	Результаты освоения ОПОП
-------------	---------------------------------

<i>компетенций</i>	<i>Содержание компетенций</i>
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

а) типовые тестовые задания:

1. Экономика управления персоналом – это:

1) одно из направлений экономической науки о труде, которая исследует и предполагает методологические и методические подходы к изучению и регулированию поведения субъектов социально-трудовых отношений (работников и работодателей) в рамках экономики организации;

2) область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование;

3) вся совокупность вопросов, связанных с исследованием организационных процессов, систем и их состояния.

2. Экономические методы управления персоналом это:

1) базируются на власти и дисциплине;

2) исходят из мотивации и морального воздействия на людей;

3) элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации.

3. Цели экономики управления персоналом состоят в:

1) оптимизации издержек по фактору труда;

2) покрытии потребностей в персонале;

3) минимизации затрат на мероприятия, осуществляемые в области управления персоналом;

4) все перечисленное верно.

4. Предмет экономики управления персоналом это:

1) социально-трудовые отношения в организациях по поводу социально-экономической эффективности использования персонала;

2) регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организационных системах; совокупность организационных отношений, как по вертикали, так и по горизонтали: организация и дезорганизация, субординация и координация, упорядочение и согласование, т.е. взаимодействие людей по поводу организации совместной деятельности, производства материальных благ;

3) психологические основания деятельности менеджера: психофизиологические особенности трудовой деятельности, психологические особенности переработки информации, механизмы восприятия человека человеком и механизмы влияния людей друг на друга, психологические особенности формирования трудового коллектива и межличностных отношений в нем, психологические особенности принятия управленческих решений и психологические факторы управленческой деятельности в целом.

5. В круг вопросов экономики управления персоналом входит:

1) экономические методы управления персоналом организации;

2) экономическая оценка трудового потенциала общества, организации, человека;

3) бюджетирование расходов на персонал;

4) функционально-стоимостной анализ деятельности персонала;

5) все перечисленное верно.

б) типовые контрольные вопросы:

1. Назовите компоненты организационно-экономического механизма формирования эффективных систем управления персоналом.

2. Какова структура экономических методов управления персоналом?
3. Какова суть экономического стимулирования?
4. Перечислите наиболее распространенные группы целей организации.
5. В чем суть системы SMART?
6. Какова суть экономического стимулирования?
7. Что изучает экономика управления персоналом?
8. Перечислите основные задачи экономики управления персоналом?
9. Кто является субъектом и объектом экономики управления персоналом?
10. С какими науками связана экономика управления персоналом?

в) типовые задания

1. Определите цели 1, 2, 3-го уровней, если генеральная цель сформулирована как «Обеспечение развития персонала».
2. Сформулируйте миссию организации (сфера деятельности выбирается студентом самостоятельно).
3. Составьте сравнительную таблицу особенностей управления персоналом в условиях административно-командной и социально ориентированной рыночной экономики. Признаки сравнения: роль персонала в достижении целей организации, представление об идеальном работнике (исполнителе), представление об идеальном руководителе, характер отношений между руководителем и подчиненным, цели управления персоналом, средства достижения целей управления персоналом, система управления персоналом и др.
4. Сформулируйте цели и функции системы управления персоналом на примере организации (организация выбирается самостоятельно).
5. В соответствии с выявленными функциями предложите структуру кадрового подразделения организации и распределите выбранные функции за конкретными подразделениями.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
ПК-1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

а) типовые тестовые задания

1. Трудовой потенциал общества это:
 - 1) трудовые ресурсы в качественном измерении или совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества;
 - 2) возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации;
 - 3) возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник.
2. Трудовой потенциал организации это:
 - 1) трудовые ресурсы в качественном измерении или совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества;
 - 2) возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации;
 - 3) возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник.
3. Трудовой потенциал работника это:
 - 1) трудовые ресурсы в качественном измерении или совокупная общественная способность к

труду, потенциальная дееспособность общества;

2) возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации;

3) возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник.

4. Человеческий капитал это:

1) процесс обучения и развития персонала;

2) мера воплощенной в человеке способности приносить доход;

3) планирование качественной потребности в персонале.

5. Назовите главную составляющую трудового потенциала организации:

1) кадровый потенциал;

2) профессиональный потенциал;

3) квалификационный потенциал;

4) все перечисленное.

б) типовые контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
2. Раскройте взаимосвязь понятий «трудоустройство», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».
3. Какие методы оценки трудового потенциала работника вы знаете?
4. Какова структура затрат на персонал организации?
5. Охарактеризуйте основные направления затрат на персонал.
6. Какие показатели используются для определения эффективности затрат на персонал?
7. Перечислите функции управления персоналом.
8. Перечислите основные методы расчета количественной потребности в персонале.
9. Что такое контроллинг персонала? Какова основная цель контроллинга персонала?
10. Перечислите показатели эффективности деятельности службы управления персоналом.

в) типовые задания:

1. Практическое задание: «Характеристика факторов, влияющих на формирование трудового потенциала организации: 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» (на конкретном примере).
2. Предложите небольшую анкету для оценки трудового потенциала работника.
3. Заполните таблицу критериев для оценки результатов труда работников:

Показатели	Критерии
Количественные показатели	
Качество работы	
Потери рабочего времени	

4. Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий «персонал», «кадры», «коллектив», «численность персонала», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», используя следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.
5. Перечислите показатели для анализа кадрового состава организации.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
-------------------------	--

ПК-5	Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умения применять их на практике
------	---

а) типовые тестовые задания

1. Отметьте основные методы, применяемые для анализа трудовой деятельности:
 - 1) нормативный метод;
 - 2) балансовый метод;
 - 3) статистический метод;
 - 4) метод экспертных оценок;
 - 5) метод групповых оценок;
 - 6) все перечисленное

2. В каком документе содержится определение и виды норм труда:
 - 1) В Гражданском кодексе РФ.
 - 2) В Кодексе законов о труде.
 - 3) В Трудовом кодексе РФ.
 - 4) В локальных нормативных актах.

3. Какой способ корректировки профессионально-квалификационной структуры кадров наиболее эффективен
 - 1) переподготовка персонала
 - 2) увольнение и набор молодых специалистов
 - 3) увольнение и набор специалистов
 - 4) систематическое пополнение
 - 5) с помощью центров занятости

4. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:
 - 1) стратегическая цель;
 - 2) информация;
 - 3) система мотивации;
 - 4) подбор кадров.

5. Назовите основные функции заработной платы:
 - а) воспроизводственная;
 - б) стимулирующая;
 - в) регулирующая
 - г) все перечисленное верно

б) типовые контрольные вопросы:

1. Что такое аудит персонала?
2. Перечислите общие принципы кадрового аудита.
3. Что включает в себя понятие «кадровые риски»?
4. Дайте определение понятиям «экономическая эффективность», «социальная эффективность».
5. Как происходит оценка эффективности найма персонала?
6. Как происходит оценка эффективности обучения персонала?

в) типовые задания

1. Подготовьте общую структуру плана аудита персонала.
2. Если целью аудита управления персоналом является аудит системы подбора и обора персонала, то какие конкретные задачи должны быть реализованы в ходе его проведения?

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
ПК-14	Владение 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.

а) типовые тестовые задания

1. Производительность труда – это
 - 1) мера (измеритель) эффективности труда. Измеряется количеством продукции, выпущенной работником за какое-то время.
 - 2) снижение затрат на персонал;
 - 3) функция управления персоналом.
3. Что влияет на объем средств, затрачиваемых на персонал?
 - 1) отрасль;
 - 2) конкуренция;
 - 3) рентабельность;
 - 4) рынок труда;
 - 5) законодательство;
 - 6) все перечисленное.
4. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:
 - 1) уровень квалификации работников аппарата управления;
 - 2) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
 - 3) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
 - 4) уровень организационной культуры;
 - 5) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.
5. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:
 - 1) уровень трудовой дисциплины;
 - 2) надежность работы персонала;
 - 3) текучесть кадров;
 - 4) социально-психологический климат в коллективе.
6. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:
 - 1) надежности работы персонала;
 - 2) уровня трудовой дисциплины;
 - 3) текучести кадров;
 - 4) социально-психологического климата в коллективе;
 - 5) коэффициента трудового вклада.

б) типовые контрольные вопросы

1. Что такое функционально-стоимостной анализ деятельности персонала?
2. Что понимается под ростом производительности труда?

3. Что включает в себя управление производительностью труда?
4. В чем заключается сущность затрат на персонал?
5. Какова структура расходов на рабочую силу?
6. Какие методы регулирования оплаты труда вы знаете?
7. Перечислите внешние факторы, определяющие планирование расходов на персонал.
8. Перечислите внутренние факторы, определяющие планирование расходов на персонал.
9. Перечислите этапы процесса планирования затрат на персонал.
10. Какие методы снижения затрат на персонал вы можете назвать?

в) типовые задания:

1. Опишите логику проведения функционально-стоимостного анализа введения новой должности в службе управления персоналом организации (на примере, предложенном преподавателем, например, специалиста по обучению и развитию персонала).
2. Составьте список показателей производительности труда.
3. Составьте карту социальных результатов совершенствования системы управления персоналом.