

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич  
Должность: ректор  
Дата подписания: 03.02.2021 15:03:05  
Уникальный программный ключ:  
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Юго-Западный государственный университет»  
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и политики



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Локтионова О.Г.

*Локтионова*

20/16 г.

## ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Методические рекомендации по изучению дисциплины

Курск 2016

УДК 378.14

Составитель: И.А. Томакова

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент Бабенко И.В.

**«Экономика управления персоналом»** Методические рекомендации по изучению дисциплины / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Томакова, Курск, 2016. 26 с.

Методические указания раскрывают структуру, содержание и порядок изучения материала дисциплины «Экономика управления персоналом» в рамках реализации ФГОС ВПО. Изложены цели, задачи, распределение времени по темам, по видам занятий. Дано описание показателей и критериев оценки уровня сформированности компетенций. Раскрывается форма контроля знаний студентов по дисциплине и правила рейтинговой оценки освоения дисциплины. Рекомендован перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для изучения дисциплины и организации самостоятельной работы студентов.

Методические рекомендации предназначены для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров 080400.62 – Управление персоналом дневной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *11.02.16*. Формат 60×84 1/16.  
Усл. печ. л. *1,4* . Уч. - изд. л. *1,3* . Тираж 30 экз. Заказ *85* . Бесплатно.  
Юго-Западный государственный университет.  
305040, Россия, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ.....	4
1.1 Цель преподавания дисциплины .....	4
1.2 Задачи изучения дисциплины.....	4
1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины .....	5
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
3. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННОГО КУРСА .....	15
4. ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ .....	17
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	21
ПРИЛОЖЕНИЕ А .....	23
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	25

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

Дисциплина «Экономика управления персоналом» представляет собой область знаний, опирающуюся на теоретические разработки, исследования, систематизацию экономических закономерностей в области управления персоналом: экономическая оценка трудового потенциала организации, управление кадровыми рисками и расходами на персонал, анализ, аудит и контроллинг деятельности персонала, оценка экономической эффективности управления персоналом.

### **1.1 Цель преподавания дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» являются: формирование у студентов компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению экономическими процессами в организации; формирование знаний, умений и навыков, владения основными инструментами регулирования экономической оценки эффективности управления персоналом.

### **1.2 Задачи изучения дисциплины**

Задача изучаемого курса — становление профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом посредством освоения знаний о теоретических основах формирования экономического механизма и определения эффективности управления персоналом, развитие навыков анализа, управления и оценки деятельности в сфере управления персоналом.

Изучив дисциплину «Экономика управления персоналом», студент должен:

#### **Знать:**

- основы оценки результатов деятельности персонала организации;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- основы аудита и контроллинга персонала.

**Уметь:**

- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;
- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;
- принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку.

**Владеть:**

- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;
- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

### **1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины**

Согласно ФГОС и «Матрице распределения компетенций» изучение дисциплины «**Экономика управления персоналом**» направлено на формирование следующих *профессиональных* компетенций:

**ПК-40** - владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе, производительности труда), а также навыками разработки и экономическому обоснованию мероприятий по их улучшению;

**ПК-58** - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для

принятия управленческих решений;

**ПК-59** - владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей;

**ПК-60** - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике.

Этапы формирования компетенций, а также показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций приведены в таблицах 1-2.

Таблица 1 – Этапы формирования компетенций

<i>Код компетенции, содержание компетенции</i>	<i>Дисциплины (модули) при изучении которых формируется данная компетенция</i>
ПК-40 - владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе, производительности труда), а также навыками разработки и экономическому обоснованию мероприятий по их улучшению	Экономика организации Экономика и социология труда <i>Экономика управления персоналом</i> Основы управленческого консультирования Методы и модели в управлении персоналом Экономическая оценка инвестиций Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов Прогнозирование и планирование на предприятии
ПК-58 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Безопасность жизнедеятельности Экономика и социология труда Основы безопасности труда <i>Экономика управления персоналом</i> Основы управленческого консультирования Управленческие решения Разработка управленческих решений
ПК-59 - владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей	Экономика и социология труда <i>Экономика управления персоналом</i> Методы и модели в управлении персоналом
ПК-60 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике	Экономика и социология труда <i>Экономика управления персоналом</i> Основы управленческого консультирования

Таблица 2 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Код компетенции (или её части)	Уровни сформированности компетенции		
	Пороговый (удовлетворительный)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
ПК-40	<p><i>Знать:</i> Цели и принципы деятельности организации. Основные показатели функционирования организации.</p> <p><i>Уметь:</i> Рассчитывать необходимые показатели, характеризующие эффективность работы организации</p> <p><i>Владеть:</i> Умением применить теоретические знания по расчету показателей эффективности труда к расчету их значений по фактическим данным</p>	<p><i>Знать:</i> Методы расчета и анализа показателей эффективности работы организации</p> <p><i>Уметь:</i> Формировать систему данных для расчета показателей, проводить расчет, формулировать выводы</p> <p><i>Владеть:</i> Основами экономического анализа, способностью рассчитать показатели, выявить их динамику</p>	<p><i>Знать:</i> Процесс работы организации в условиях развития экономики, механизм расчета показателей деятельности организации с учетом влияния внешних и внутренних факторов</p> <p><i>Уметь:</i> Проводить факторный анализ экономических показателей, формулировать выводы относительно их динамики. Разрабатывать возможные пути их повышения</p> <p><i>Владеть:</i> Навыками разработки экономического обоснования мероприятий по повышению значений показателей функционирования организации по результатам проведенного анализа.</p>
ПК-58	<p><i>Знать:</i> - Основы обеспечения безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека.</p>	<p><i>Знать:</i> - Основы науки о системе безопасности для сохранения и развития человека, а также соответст-</p>	<p><i>Знать:</i> Взаимосвязь между внешними и внутренними рисками, связанными с реализацией функции</p>

	<p>- Основные виды рыночных рисков, связанных с реализацией функции управления персоналом организации <i>Уметь:</i> Классифицировать опасности и угрозы в сфере управления персоналом; их причины <i>Владеть:</i> Методами оценки рыночных и специфических рисков в управлении персоналом организации</p>	<p>вующих жизненно важных объектов и ценностей (природных и социальных) - Специфические риски, связанные с деятельностью отдельных субъектов управления персоналом. <i>Уметь:</i> Создать оптимальную структуру системы безопасности управления, обосновать ее цели и задачи, место и роль основных компонентов. <i>Владеть:</i> Методами оценки и прогнозирования рыночных и специфических рисков в управлении персоналом организации</p>	<p>управления персоналом организации, а также степень их влияния друг на друга <i>Уметь:</i> Оценивать основные риски, связанные с управлением персоналом организации, принципы, методы и средства построения и обеспечения систем безопасности. <i>Владеть:</i> Навыками применения полученных оценок и результатов для принятия управленческих решений</p>
ПК-59	<p><i>Знать:</i> Методы и приемы анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических моделей <i>Уметь:</i> Объяснять причины динамики экономических показателей на различных уровнях экономической системы. Определять мотивы, влияющие на поведение работников в организации <i>Владеть:</i></p>	<p><i>Знать:</i> Методы и принципы анализа системы показателей, характеризующих поведение работников фирмы <i>Уметь:</i> Рассчитывать и анализировать трудовые показатели. Оценивать конкретные хозяйственные решения с учетом нормативно – правовых ограничений. <i>Владеть:</i> Современными методиками расчета и анализа экономиче-</p>	<p><i>Знать:</i> Современные методики расчета и анализа трудовых показателей Принципы и методы организации и управления малыми коллективами <i>Уметь:</i> Рассчитывать на основе действующей нормативно-правовой базы экономические показатели деятельности организации. Анализировать результаты расчетов и обосновывать полу-</p>



	Методы и приемы анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических моделей	ских показателей по труду	ченные выводы <i>Владеть:</i> Навыками оценки трудовых показателей организации и способами их оптимизации с целью повышения конкурентоспособности организации и повышения прибыли
ПК-60	<i>Знать:</i> Основные отличительные особенности аудита и контроллинга персонала организации <i>Уметь:</i> Оценивать эффективность и производительность деятельности персонала, как одного из важнейших факторов, обеспечивающих прибыльность организации. <i>Владеть:</i> Навыками разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности кадрового потенциала организации	<i>Знать:</i> Методы контроля и оценки кадрового потенциала организации <i>Уметь:</i> С помощью проведенного анализа, определить пути и средства повышения эффективности деятельности персонала организации <i>Владеть:</i> Современными способами разработки и реализации системы контроллинга персонала, а также проведения аудита персонала.	<i>Знать:</i> Механизм применения аудита и контроллинга персонала <i>Уметь:</i> Применять современные методы контроля и оценки деятельности персонала в профессиональной деятельности <i>Владеть:</i> Способностью к оценке экономических и социальных последствий от реализации конкретных мероприятий, а также к быстрому реагированию и изменению процедуры контроллинга и аудита персонала в связи с изменением внутренней и внешней среды организации.

Дисциплина «Экономика и социология труда» Б.3.Б.24 относится к профессиональному циклу учебного плана, базовая часть. Изучается - 2 курс, 4 семестр.

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа.

Форма промежуточного контроля – зачет.

Таблица 3 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Объем дисциплины	Всего, часов
<b><i>Общая трудоемкость дисциплины</i></b>	72
<b><i>Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</i></b>	36
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,2 ч/чел
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
<b><i>Аудиторная работа (всего)</i></b>	36
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
<b><i>Самостоятельная работа обучающихся (всего)</i></b>	36
<b><i>Контроль/экз. (подготовка к экзамену)</i></b>	0

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Основными видами аудиторной работы студентов при изучении дисциплины «Экономика управления персоналом» являются лекции и практические занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем проводится устный опрос студентов по контрольным вопросам, представленным в данных методических рекомендациях. Основной целью опроса (собеседования) является повторение и закрепление студентами основных теоретических положений и определений по изучаемой теме.

После опроса, как правило, заслушиваются сообщения студентов по темам, представленным в п. 3 данных методических рекомендаций. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам.

В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

В течение семестра каждым студентом **должен быть подготовлен реферат** и представлен на обсуждение группы. Перечень тем рефератов приведен в приложении А.

Объем реферата 12-15 страниц машинописного текста, оформленного согласно следующим требованиям.

Работа должна быть напечатана на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Цвет шрифта должен быть черным. При компьютерном наборе рекомендуется кегль 14, полуторный межстрочный интервал, гарнитура шрифта – Times New Roman. Размеры верхнего и нижнего полей – 20 мм, левого поля – 30 мм, правого – 10 мм.

Абзацный отступ равен 1,27 см. Основной текст работы должен быть выровнен по ширине.

Нумерация страниц производится сквозным способом по всему тексту работы, начиная с титульного листа, но цифры печатают-

ся только со второго листа (в центре или справа нижней части листа, без точки).

Реферат начинается с титульного листа, на котором указываются сведения об учебном учреждении, где выполнена работа, название темы, вид выполненной работы, фамилия, инициалы, номер группы студента, а также фамилия, инициалы, ученая степень и звание научного руководителя, город и год выполнения работы.

На второй странице работы размещается Оглавление, в которое входят названия и номера начальных страниц всех структурных частей работы (за исключением титульного листа). Сокращение «стр.» над номерами страниц не используется.

Для акцентирования внимания на определенных терминах, формулах разрешается использование в работах выделения жирным шрифтом, курсивом. Не допускаются использование подчеркивания, а также одновременное использование выделения курсивом и жирным шрифтом.

*Обязательными* структурными элементами реферата являются: оглавление (содержание), введение, основная часть, состоящая из 2-3 параграфов, заключение, список литературы.

На *каждый* источник из списка литературы обязательно должна быть ссылка в тексте. Список литературы должен состоять минимум из 5-7 наименований.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

Рейтинговый контроль изучения дисциплины основывается на действующем в ЮЗГУ Положении П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ».

К сдаче зачета допускается студент, набравший в течение семестра 24 балла по успеваемости. На зачете студент может набрать 36 баллов, которые суммируются с баллами за посещаемость, успеваемость, премиальными баллами преподавателя и деканата. Если сумма баллов составляет 50 и более, то выставляется оценка «зачтено».

Перечень вопросов для подготовки к зачету приведен в приложении Б.

Таблица 2 – Контроль изучения дисциплины

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 <i>Теоретические основы формирования экономических и эффективных систем управления персоналом</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 <i>Экономический механизм управления персоналом</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №3 <i>Экономическая оценка трудового потенциала организации</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №4 <i>Управление кадровыми рисками</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 <i>Функционально-стоимостной анализ (ФСА) деятельности персонала</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №6 <i>Управление расхо-</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетво-	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое зна-

<i>дами на персонал</i>		рительное знание материала по изученным темам.		ние материала по изученным темам.
Практическое занятие №7 <i>Аудит и контроллинг персонала</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №8 <i>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
СРС (реферат)	8	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на вопросы.	12	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием

Зачет	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		100	

### 3. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННОГО КУРСА

#### ***Тема 1. Теоретические основы формирования экономических и эффективных систем управления персоналом (4 часа)***

Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур.

#### ***Тема 2. Экономический механизм управления персоналом (2 часа)***

Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

#### ***Тема 3. Экономическая оценка трудового потенциала организации (2 часа)***

Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала». Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

#### ***Тема 4. Управление кадровыми рисками (2 часа)***

Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков. Мониторинг и учет кадро-

вых рисков. Методы воздействия на кадровые риски. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

***Тема 5. Функционально-стоимостной анализ (ФСА) деятельности персонала (2 часа)***

Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций.

***Тема 6. Управление расходами на персонал (2 часа)***

Сущность и классификация расходов на персонал. Учет и нормирование расходов на персонал. Анализ и планирование расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.

***Тема 7. Аудит и контроллинг персонала (2 часа)***

Сущность, цели, задачи и технология организации аудита персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга. Роль контроллинга в организации, кадровом планировании, создании информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. Модель контроллинга персонала.

***Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом (2 часа)***

Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.



## 4. ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

### *Практическое занятие 1 (2 часа)*

#### **Теоретические основы формирования экономических и эффективных систем управления персоналом**

1. Формулирование миссии управления персоналом.
2. Построение «дерева целей» организации.
3. Совершенствование процесса целеполагания на предприятии X.
4. Алгоритм выполнения функции управления в организации.

#### *Контрольные вопросы.*

1. В чем суть функций управления персоналом?
2. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом.
3. Формирования целей организации и системы управления персоналом.
4. В чем заключаются общие и конкретные функции управления персоналом?

### *Практическое занятие 2 (2 часа)*

#### **Экономический механизм управления персоналом**

1. Расчет показателей, определение нормативов и разработка регламентов, используемых в практике управления персоналом.
2. Опишите экономическую составляющую механизма управления персоналом организации.

#### *Контрольные вопросы*

1. Каковы элементы экономического механизма управления персоналом?
2. Какие показатели и нормативы используются в практике управления персоналом?
3. Раскройте элементы экономического механизма управления персоналом организации.

4. Охарактеризуйте экономические показатели, нормативы и регламенты, используемые в практике управления персоналом.

5. Какие вы знаете методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов?

### *Практическое занятие 3 (2 часа)*

#### **Экономическая оценка трудового потенциала организации**

1. Сущность и виды экономических методов управления персоналом.

2. Экономические методы управления на уровне государства.

3. Экономические методы управления на уровне предприятия.

4. Экономические методы управления на уровне отдельного работника.

### *Контрольные вопросы*

1. Понятие «Трудового потенциала» и его структура?

2. В чем отличие понятий «Трудовой потенциал» и «Кадровый потенциал»?

3. Каковы методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала предприятия?

4. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом

5. Охарактеризуйте понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.

6. Раскройте взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал», в чем их отличие и сходство.

7. Какие вы знаете методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации?

### *Практическое занятие 4 (2 часа)*

#### **Управление кадровыми рисками**

1. Построение карт кадровых рисков.

2. Исследование по анализу текущего уровня кадровых рисков, критерии оценки.

*Контрольные вопросы*

1. Как оценивается эффективность системы мотивации персонала?
2. Как оценивается эффективность системы отбора и найма персонала?
3. Охарактеризуйте понятие и виды кадровых рисков
4. Раскройте основные способы и процедуры выявления кадровых рисков
5. Какие вы знаете методы воздействия на кадровые риски?
6. Каким образом можно оценить эффективность управления кадровыми рисками?

*Практическое занятие 5 (2 часа)*

**Функционально-стоимостной анализ (ФСА) деятельности персонала**

1. Опишите методику проведения ФСА трудовой деятельности.
2. Объясните особенности проведения ФСА трудовой деятельности руководителей.
3. Объясните особенности проведения ФСА подразделений аппарата управления организации.

*Контрольные вопросы*

1. Раскройте сущность функционально-стоимостного анализа.
2. Охарактеризуйте принципы и основные термины ФСА.
3. Раскройте содержание основных этапов ФСА.

*Практическое занятие 6 (2 часа)*

**Управление расходами на персонал**

1. Назовите показатели, используемые при планировании затрат на персонал.
2. Назовите методы снижения и оптимизации затрат на персонал.
3. Назовите показатели социальной эффективности.
4. Приведите пример показателей результатов труда руководителя службы персонала.

*Контрольные вопросы*

1. Что относится к издержкам на управление персоналом?
2. Что включают в себя прямые и косвенные затраты на персонал?
3. Что относится к затратам на персонал?
4. Раскройте затраты на персонал с точки зрения системного подхода.
5. Охарактеризуйте особенности бюджетирования различных направлений деятельности системы управления персоналом.

*Практическое занятие 7 (2 часа)*  
**Аудит и контроллинг персонала**

1. Опишите технологию организации аудита персонала.
2. Правовая основа аудита персонала.
3. Роль контроллинга персонала в организации, обозначить его функции.

*Контрольные вопросы*

1. Сущность задачи и направления аудита персонала.
2. Контроллинг в системе управления персоналом.
3. Методология аудита персонала.
4. Государственное регулирование рынка труда в России.

*Практическое занятие 8 (4 часа)*

**Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом**

Характеристика социально-экономической эффективности труда работников на предприятиях с разной формой собственности.

*Контрольные вопросы*

1. Виды эффективности управления персоналом
2. Показатели оценки экономической эффективности управления персоналом
3. Показатели оценки социальной эффективности управления персоналом.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### *Основная литература*

1. **Мазин, А. Л.** Экономика труда [Электронный ресурс] / А. Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 619 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
2. **Управление персоналом** [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.
3. **Скляревская, В. А.** Экономика труда [Электронный ресурс] / В. А. Скляревская. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 304 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

### *Дополнительная литература*

1. **Сарабский, А. А.** Экономика труда [Электронный ресурс] / А. А. Сарабский. - Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2013. - 157 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
2. **Управление персоналом организации.** Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с.
3. **Аксенова, Е. А.** Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. А. Аксенова, Т. Базаров [и др.]. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 568 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
4. **Яковенко, Е. Г.** Экономика труда [Электронный ресурс] / Е. Г. Яковенко, Н. Христолюбова, В. Мостова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
5. **Тарасов, А. П.** Рынок труда и занятость населения. [Электронный ресурс] / А. П. Тарасов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 92 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

### *Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет*

<http://www.aup.ru/books/i006.htm> Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда

<http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14> Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

[www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – портал по социологии, экономике и менеджменту.

[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»

<http://grebennikon.ru/cat-195-1-2.html> электронная библиотека журналов Издательского дома «Гребенников»

<http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом

<http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

<http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

### *Другие учебно-методические материалы*

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Налоги и налогообложение.
- Общественные науки и современность
- Российский экономический журнал
- Социологические исследования
- Справочник кадровика
- Экономист
- Эксперт

### *Примечание.*

При подготовке к практическим занятиям, подготовке сообщений и рефератов, обязательным условием является использование литературы, с момента издания которой прошло *не более пяти лет*.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Перечень тем рефератов

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

23. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).

24. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.

25. Отношение к персоналу в новых экономических условиях.

26. Школы управления персоналом.

27. Квалификация персонала как ведущий неосязаемый ресурс предприятия.



**ПРИЛОЖЕНИЕ Б****Перечень вопросов к зачету**

1. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом.
2. Организационное проектирование эффективных систем и технологий управления персоналом.
3. Методы построения эффективных систем управления персоналом.
4. Человеческий капитал: определение, структура.
5. Трудовой потенциал организации: определение, основные элементы, способы оценки.
6. Трудовой потенциал работника: определение, основные элементы.
7. Трудовой потенциал общества: определение, способы оценки.
8. Нормирование труда: определение. Виды норм.
9. Методы и виды изучения затрат рабочего времени.
10. Регламентация труда: определение, необходимость. Основные виды регламентирующих документов.
11. Система трудовых показателей организации.
12. Организация анализа трудовых показателей: основные этапы.
13. Затраты на персонал: определение, классификация.
14. Явные и скрытые затраты на персонал. Факторы формирования затрат на персонал.
15. Управление затратами на персонал в организации.
16. Понятие бюджетирования и его основные этапы.
17. Пути оптимизации затрат на персонал.
18. Подходы к управлению производительностью труда.
19. Производительность труда: определение, измерение, факторы и резервы роста.
20. Эффективность труда: определение, измерение, факторы и резервы роста.
21. Управление производительностью труда: определение, принципы, объект, субъект.
22. Процесс управления производительностью труда.

23. Практические направления повышения производительности труда.

24. Функциональный и стоимостной анализ (ФСА) при управлении эффективностью деятельности персонала.

25. Сущность, этапы и содержание ФСА.

26. Аудит персонала: сущность, Объект, субъект, принципы.

27. Методы аудита персонала.

28. Информация в аудите управления персоналом: определение, требования, источники.

29. Технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом.

30. Контроллинг персонала: сущность, задачи, элементы, функции.

31. Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом.

32. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.

33. Кадровые риски: сущность, классификация.

34. Факторы, влияющие на возникновение кадровых рисков.

35. Управление кадровыми рисками.

36. Понятие коммерческой, бюджетной и народнохозяйственной эффективности.

37. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

38. Непроизводственные факторы повышения экономической эффективности в совершенствовании системы управления персоналом.

39. Производственные факторы повышения экономической эффективности системы управления персоналом.

40. Сущность социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.