

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашин Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:57:08

Уникальный программный код:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт** Менеджмента  
**Кафедра** Управления персоналом

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета  
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г. )

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ  
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Наименование дисциплины** Б1.В.16 Экономика управления персоналом

**Основная профессиональная образовательная программа** Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Экономика управления персоналом входит в вариативную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Экономика труда, Анализ и планирование трудовых показателей, Производительность труда, Корпоративные информационные системы в экономике

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Экономика управления персоналом в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-14	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК14з1: основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению	ПК14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда)	ПК14в1: методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате
	ПК14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	ПК14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	ПК14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению

## 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
---------------------	-----------------

	Сем 7
Контактная работа, в том числе:	56.3/1.56
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа:	61.7/1.71
Промежуточная аттестация	26/0.72
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

#### заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	10.3/0.29
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	126.7/3.52
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Экономика управления персоналом представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
	Практич. занятия						
1.	Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом	4	8			15,4	ПК14з1, ПК14з2, ПК14у1, ПК14у2, ПК14в1, ПК14в2
2.	Экономика анализа, планирования и управления персоналом	14	24			46,3	ПК14з1, ПК14з2, ПК14у1, ПК14у2, ПК14в1, ПК14в2
	Контроль	26					
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>61.7</b>	

**заочная форма**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом	2	1			30,8	ПК14з1, ПК14з2, ПК14у1, ПК14у2, ПК14в1, ПК14в2
2.	Экономика анализа, планирования и управления персоналом	2	3			95,9	ПК14з1, ПК14з2, ПК14у1, ПК14у2, ПК14в1, ПК14в2
	Контроль	7					
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>126.7</b>	

**4.2 Содержание разделов и тем**

**4.2.1 Контактная работа**

**Тематика занятий лекционного типа**

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом	лекция	Экономическая оценка трудового потенциала
		лекция	Экономические методы управления персоналом
2.	Экономика анализа, планирования и управления персоналом	лекция	Управление эффективностью деятельности персонала на основе функционально-стоимостного анализа (ФСА).
		лекция	Анализ использования трудовых ресурсов организации за счет производительности труда
		лекция	Классификация расходов на персонал. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал
		лекция	Бюджетирование расходов на персонал
		лекция	Оценка деятельности служб управления персоналом и кадровых рисков
		лекция	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

**Тематика занятий семинарского типа**

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом	практическое занятие	Экономическая оценка трудового потенциала
		практическое занятие	Экономические методы управления персоналом
2.	Экономика анализа, планирования и управления персоналом	практическое занятие	Управление эффективностью деятельности персонала на основе функционально-стоимостного анализа (ФСА).
		практическое занятие	Анализ использования трудовых ресурсов организации за счет производительности труда
		практическое занятие	Классификация расходов на персонал. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал
		практическое занятие	Бюджетирование расходов на персонал
		практическое занятие	Оценка деятельности служб управления персоналом и кадровых рисков
		практическое занятие	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом	- тестирование
2.	Экономика анализа, планирования и управления персоналом	- тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

### 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

## 5.1 Литература:

### Основная литература

Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>

Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467888>

### Дополнительная литература

Щеколдин В. А. Автоматизация работ по нормированию труда с использованием информационных технологий на промышленных предприятиях [Текст] : монография. - Самара : Самар. гос. экон. ун-т, 2013. - 124 с. - ISBN 978-5-94622-373-1. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

Щеколдин В. А. Нормирование труда на персональном компьютере [Электронный ресурс] : Практикум ( MS Excel ). - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2017. - 34 с. - ISBN 978-5-94622-686-8. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452413>

### Литература для самостоятельного изучения

1. Экономика труда : учебник для академического бакалавриата / М. В. Симонова [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 259 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05423-1. <https://www.biblio-online.ru/book/1F07F2E4-5F5A-471E-90D8-73B4988F494F>

## 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

## 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

## 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

## 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска

	Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Экономика управления персоналом:

### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	-
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

### 6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

#### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Планируемые результаты	Планируемые результаты обучения по дисциплине
------------------------	---

обучения по программе			
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК14з1: основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению	ПК14у1: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда)	ПК14в1: методами планирования трудовой деятельности, выявления резервов для повышения производительности труда; анализа экономических показателей по труду и заработной плате
Повышенный	ПК14з2: сущность, содержание и методологию анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	ПК14у2: разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия и практические решения по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	ПК14в2: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), методикой обоснования мероприятий по их улучшению

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом	ПК14з1, ПК14з2, ПК14у1, ПК14у2, ПК14в1, ПК14в2	Тестирование	Экзамен
2.	Экономика анализа, планирования и управления персоналом	ПК14з1, ПК14з2, ПК14у1, ПК14у2, ПК14в1, ПК14в2	Тестирование	Экзамен

### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы

#### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>**

Под факторами производительности труда следует понимать

- имеющиеся, но не реализованные возможности повышения производительности труда
- движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда
- общие материально-технические, социально-экономические и естественные явления, содействующие росту эффективности труда.
- внешние предпосылки, способствующие росту производительности труда

К социально-экономическим факторам роста производительности труда относят

- уровень квалификации персонала
- изменение организационной структуры предприятия
- автоматизацию производства
- сокращение потерь рабочего времени
- наличие природных ресурсов

На какое количество групп делятся показатели, характеризующие затраты на персонал в соответствии с Международной классификацией расходов на рабочую силу, рекомендованной Международной организацией труда?

- 8
- 10
- 12
- 14

Затраты на персонал – это

- Все виды расходов предприятия, связанные с формированием, использованием и развитием его человеческих ресурсов, включающие не только явные издержки организации, но и те, которые возникают в связи с реализацией функций по управлению персоналом
- Расходы по выполнению непреложных (оплата труда, охрана здоровья и безопасность, социальные гарантии и т.д.), а также добровольных обязательств работодателя по отношению к работникам
- Отношения по поводу образования и распределения фонда средств, направляемых компанией на осуществление мероприятий, связанных с функционированием системы управления персоналом

Разделение труда между работниками в зависимости от сложности выполняемых работ -это

- профессиональное разделение труда
- квалификационное разделение труда
- функциональное разделение труда
- предметное разделение труда
- подетальное разделение труда

Часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами для производства благ и услуг – это

- трудовой потенциал
- экономически активное население
- трудовые ресурсы
- рабочая сила
- человеческий капитал

Отношение объема продукции (услуг) за определенный промежуток времени к количеству потребленных за время ресурсов характеризует

- действенность организационной системы
- эффективность системы
- производительность труда
- эффективность труда

Основоположником функционально-стоимостного анализа был:

- Ю.М. Соболев
- Л. Майлз
- А.Я. Кибанов
- И.П. Иванов

Какой из методов измерения выработки обеспечивает наибольшую простоту и наглядность показателя производительности труда

- стоимостный
- трудовой
- натуральный
- условно-натуральный

Какой из перечисленных видов трудоемкости назван ошибочно

- фактическая трудоемкость
- условно-фактическая трудоемкость
- нормативная трудоемкость
- условно-нормативная трудоемкость

Трудовой потенциал представляет собой

- возможное количество и качество труда, которыми располагает общество, трудовой коллектив при данном уровне развития науки и техники
- совокупность занятого и безработного населения
- часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами для производства благ и услуг
- запас знаний, умений, навыков, энергии, которые могут использоваться в общественном производстве
- нет правильного ответа

Функционально-стоимостный анализ – это:

- метод системного исследования с целью оптимизации соотношения между потребительскими свойствами объекта (изделия, процесса, структуры) и затратами на его разработку, производство и эксплуатацию
- это метод ABC (Activiti Based Costing – анализ затрат по видам деятельности)
- способ определения и учета затрат по видам деятельности организации, способа процессного (пооперационного) определения и учета затрат
- метод, в котором приоритетом стоит снижение себестоимости вне зависимости от соотношения между потребительскими свойствами объекта и затратами на его разработку

Наибольший удельный вес затраты на персонал имеют

- в финансовом секторе
- на производстве
- в торговле
- затраты на персонал в разных отраслях одинаковы

Классификационными признаками затрат предприятия на персонал не являются

- источник финансирования
- время возмещения
- срок окупаемости
- целевое назначение

Трудовые ресурсы включают в себя:

- всё трудоспособное население
- всё население в трудоспособном возрасте

- всё население в трудоспособном возрасте и фактически занятое население за пределами трудоспособного возраста
- всё трудоспособное население в трудоспособном возрасте и фактически занятое за пределами трудоспособного возраста
- все занятое население

К текучести кадров относятся увольнения работников

- в результате сокращения производства и ликвидации рабочих мест
- по собственному желанию
- за нарушения трудовой дисциплины

В целях международного сопоставления уровня жизни населения ООН использует показатель

- индекс среднедушевых доходов населения
- индекс ВВП на душу населения
- индекс удовлетворенности населения уровнем и качеством жизни
- индекс развития человеческого потенциала

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) характеризует

- динамику трудового потенциала общества
- изменение величины человеческого капитала
- качество функционирования человеческих ресурсов в сопоставлении с максимальными и минимальными показателями в мире
- изменение качества трудовой жизни населения

Какую роль играет нормирование труда в организации его оплаты

- определяет уровень напряженности труда
- оценивает уровень интенсивности труда
- устанавливает количественную меру труда
- все ответы верны

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов –

- оборачиваемость, коэффициент списочного состава
- выработка, трудоемкость
- коэффициент списочного состава, коэффициент сменности
- рентабельность производства
- штатный коэффициент

В процессе бюджетирования используется:

- лишь фактическая, документально подтвержденная информация
- лишь прогнозные данные и оценки на будущее
- как прогнозные, так и фактические данные

Бюджетный цикл состоит из следующих этапов

- планирования с участием всех центров ответственности
- определения показателей для оценки деятельности
- сравнения фактических и плановых показателей
- анализа отклонений фактических показателей от плановых
- обсуждения изменений в планах и их корректировки

**Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)**

Раздел дисциплины	Задачи

## Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

### 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

#### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.</li><li>2. Взаимосвязь понятий «трудоустройство», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».</li><li>3. Понятие и расчет индекса развития человеческого потенциала.</li><li>4. Оценка трудового потенциала организации.</li><li>5. Сущность «человеческого капитала» и его структура.</li><li>6. Подходы к оценке стоимости человеческого капитала.</li><li>7. Экономический механизм (функционально-целевая модель) системы управления организацией и ее персоналом.</li><li>8. Анализ и планирование трудовых показателей. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.</li><li>9. Основные характеристики персонала: численность и структура. Основные принципы и процедура планирования численности персонала.</li></ol>
Экономика анализа, планирования и управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Управление эффективностью деятельности персонала на основе функционально-стоимостного анализа</li><li>2. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа деятельности управленческого персонала. Этапы функционально-стоимостного анализа.</li><li>3. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда.</li><li>4. Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста</li><li>5. Управление производительностью труда в организации.</li><li>6. Практика повышения производительности труда.</li><li>7. Нормирование труда персонала организации.</li><li>8. Регламентация труда персонала организации.</li><li>9. Сущность и структура затрат на персонал организации, в соответствии с Международной классификацией расходов на рабочую силу.</li><li>10. Классификация затрат на персонал по различным классификационным признакам.</li><li>11. Факторы формирования затрат на персонал организации.</li><li>12. Управление затратами на оплату труда.</li><li>13. Управление затратами на обучение и развитие персонала.</li><li>14. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя.</li></ol>

	<p>15. Методы планирования и регулирования затрат на рабочую силу. Этапы планирования затрат на персонал. Планирование дополнительных затрат на рабочую силу.</p> <p>16. Бюджетирование расходов на персонал: основные этапы, задачи.</p> <p>17. Методы оптимизации затрат на персонал.</p> <p>18. Формирование системы рыночно ориентированных показателей затрат на персонал при бюджетировании затрат работодателей на персонал.</p> <p>19. Контроллинг персонала: понятие, цели, задачи.</p> <p>20. Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом.</p> <p>21. Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков.</p> <p>22. Система управления и методы воздействия на кадровые риски.</p> <p>23. Модели рисков человеческого фактора (Модель Расмуссена; Модель Г. Хайнриха: «теория «домино», Концепция «домино» Э. Адамса, Модель Бёрда и Лофтаса, Модель организационных «патогенов» Дж. Ризона).</p> <p>24. Управление текучестью персонала организации.</p> <p>25. Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом.</p> <p>26. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом (Внутренние обзоры, экспертная оценка, HR-бенчмаркинг, анализ человеческих ресурсов, аудит персонала, ключевые показатели эффективности (KPI), управление по целям, HR-отдел как центр прибыли, методика ROI).</p> <p>27. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>28. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p>
--	---

## 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

### Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	ПК14з1, ПК14з2, ПК14у1, ПК14у2, ПК14в1, ПК14в2
«хорошо»	ПК14з1, ПК14з2, ПК14у1, ПК14в1
«удовлетворительно»	ПК14з1, ПК14у1, ПК14в1
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне