

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)**

**Департамент психологии и развития человеческого капитала
Факультета социальных наук и массовых коммуникаций**

**Долженкова Юлия Вениаминовна
Экономика персонала**

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент,
ОП «Логистика», ОП «Маркетинг»

Москва – 2023

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(Финансовый университет)

**Департамент психологии и развития человеческого капитала
Факультета социальных наук и массовых коммуникаций**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

_____ Е.А. Каменева

21.04. 2023 г.

Долженкова Юлия Вениаминовна
Экономика персонала

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент,
ОП «Логистика», ОП «Маркетинг»

*Рекомендовано Ученым советом Факультета социальных наук и массовых коммуникаций
протокол № 31 от 18 апреля 2023 г*

*Одобрено Советом учебно-научного департамента психологии и развития человеческого
капитала
протокол № 08 от 04 апреля 2023 г*

Москва – 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы.....	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	6
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	10
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	15
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины	23
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	23
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	26
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	27

1. Наименование дисциплины

Экономика персонала

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины «Экономика персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции ¹	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПKN-4	Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	<p>1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.</p> <p>2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.</p> <p>3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения</p>	<p><i>Знать:</i> основные источники обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах с учетом особенностей развития внутреннего и внешнего рынков труда.</p> <p><i>Уметь:</i> применять на практике методы определения количественной и качественной потребности в человеческих ресурсах, а также выявлять наиболее подходящие источники обеспечения рабочей силой.</p> <p><i>Знать:</i> особенности кадрового менеджмента в системе общеорганизационного управления с учетом стратегических задач.</p> <p><i>Уметь:</i> применять технологии управления человеческими ресурсами в соответствии со стратегическими задачами менеджмента организации.</p> <p><i>Знать:</i> принципы и методы формирования и функционирования компенсационных систем</p> <p><i>Уметь:</i> проектировать компенсационные системы и проводить оценку рисков при их внедрении</p>

ПКП-1 ОП «Маркетинг»	способность практического использования современных концепций управления маркетинговой деятельностью организаций	<p>1. Применяет современные методики управления маркетингом.</p> <p>2. Использует современные техники и методы продаж.</p> <p>3. Демонстрирует навыки использования в своей работе различных подходов к новым технологиям и новым взглядам на решение привычных проблем.</p>	<p><i>Знать:</i> основные направления и технологии маркетинга персонала</p> <p><i>Уметь:</i> применять в практической деятельности инструменты маркетинга персонала.</p> <p><i>Знать:</i> основные методы и техники продаж и возможности их применения в кадровом менеджменте.</p> <p><i>Уметь:</i> применять в практике кадрового менеджмента техники и методы продаж</p> <p><i>Знать:</i> инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами</p> <p><i>Уметь:</i> применять в практической деятельности новые практики и технологии при решении кадровых проблем</p>
ПКП-2 ОП «Логистика»	способность решать логистические задачи на основе современных технологий управления	<p>1. Применяет методы корректной постановки логистических задач</p> <p>2. Использует современные технологии управления в качестве инструмента повышения эффективности логистической деятельности на предприятиях</p> <p>3. Демонстрирует навыки в получении и анализе информации, необходимой для решения логистических задач в условиях цифровой экономики</p>	<p><i>Знать:</i> методы постановки логистических задач в системе управления человеческими ресурсами</p> <p><i>Уметь:</i> ставить и решать логистические задачи при управлении мобильностью персонала</p> <p><i>Знать:</i> современные подходы к управлению мобильностью персонала в организации с точки зрения логистической эффективности</p> <p><i>Уметь:</i> регулировать мобильность человеческих ресурсов в компании в целях повышения эффективности их использования</p> <p><i>Знать:</i> статистическую отчетность, отражающую особенности движения человеческих ресурсов в компании в условиях дистанционной работы</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать данные о движении человеческих ресурсов в компании с учетом особенностей дистанционной работы</p>

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика персонала» является дисциплиной цикла профиля (элективный), модуль «Управление устойчивым развитием организаций», части, формируемой участниками образовательных отношений ОП «Логистика» и ОП «Маркетинг» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы

Таблица 1

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 6, очное (в часах)	Семестр 8, очно-заочное (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	108 ч, 3 з.е.	108	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	34/16	34	16
<i>Лекции</i>	16/8	16	8
<i>Практические и семинарские занятия,</i>	18/8	18	8
Самостоятельная работа	74/92	74	92
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	Зачёт	Зачёт	Зачёт

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Методологические основы дисциплины «Экономика персонала».

Концептуальные подходы к роли персонала в организации. Эволюция становления науки экономика персонала. Ее цели, задачи, предмет, объект,

а также основные методы. Экономика персонала в системе наук о труда.

Тема 2. Персонал организации как объект и субъект управления и его количественные и качественные характеристики.

Персонал организации в системе внутрифирменного управления. Характеристики персонала как объекта и субъекта управления. Количественные характеристики. Явочная, списочная, среднесписочная численность. Показатели движения рабочей силы в компании. Показатели оборота рабочей силы по приему, увольнению, текучести. Качественные характеристики: половозрастной состав, образовательный уровень работников, показатели по стажу работы. Профессионально-квалификационная, должностная структура работников. Национальная система квалификаций. Профессиональный стандарт.

Тема 3. Планирование количественной и качественной потребности в персонале.

Необходимость, виды и этапы планирования персонала в организациях. Подходы к определению количественной потребности в персонале: «снизу-вверх», «сверху-вниз» и их сочетание. Основные методы определения количественной потребности в персонале: на основе трудоемкости, норм выработки, производительности труда, экспертные методы, математические и статистические методы. Методы определения качественной потребности в персонале. Оптимизация численности персонала.

Планирование затрат на персонал. Структура затрат на персонал и их бюджетирование. Основные этапы бюджетирования затрат на персонал.

Тема 4. Конкурентоспособность персонала.

Сущность и содержание дефиниции «конкурентоспособность персонала». Структура и виды конкурентоспособности работников. Формирование и развитие конкурентоспособности персонала. Карьерное

развитие и обучение работников как факторы конкурентоспособности. Влияние цифровизации на конкурентоспособность рабочей силы.

Тема 5. Управление мобильностью работников

Трудовая мобильность человеческих ресурсов в системе рынка труда. Трудовая мобильность как обмен знаниями в современной экономике. Мобильность персонала: сущность и содержание. Классификация мобильности: профессионально-квалификационная, внутриорганизационная, территориальная и отраслевая. Уровни мобильности персонала. Особенности мобильности персонала в условиях цифровизации и дистанционной работы. Привлечение временных работников. Мобильность персонала как повышение его конкурентоспособности. Управление карьерой. Карьерная логистика.

Тема 6. Оценка персонала в компаниях.

Сущность и содержание оценки персонала. Цели и задачи оценки персонала. Функции оценки персонала. Методы оценки и их характеристика. Ассессмент – центр как метод оценки и развития персонала. MBO как метод оценки сотрудников. KPI как метод оценки результативности труда. Процедура оценки персонала и её нормативно-документационное обеспечение. Аттестация персонала. Основные этапы проведения аттестации работников. Нормативно-правовое обеспечение проведения аттестации персонала.

Тема 7. Управление вознаграждением персонала в организации.

Сущность вознаграждения персонала организации. Материальное и нематериальное вознаграждение работников. Заработная плата в системе вознаграждения работников. Структура заработной платы по элементам. Формы и системы заработной платы. Современные подходы к оплате труда персонала. Компенсационный пакет и его структура. Социальная мотивация. Социальный пакет и его проектирование. Формирование социального пакета

по принципу «социального кафетерия».

Тема 8. Аудит человеческих ресурсов в организации.

Основные направления и задачи аудита персонала. Основные группы методов аудита человеческих ресурсов: контактные и бесконтактные. Аудит обеспечения персоналом организации и организации трудовых процессов. Аудит производительности труда. Аудит функций кадрового менеджмента. Аудит оплаты и стимулирования труда.

5.2 Учебно-тематический план

О№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости и
		Всего	Контактная работа- Аудиторная работа			Самост оатель ная работа	
			Общая	Лекции	Практиче ские и семинарс кие занятия		
1.	Методологические основы дисциплины«Эконо мика персонала».	12/12	4/2	2/1	2/1	8/10	Дискуссия, кейс-стади
2.	Персонал организации как объект и субъект управления и его количественные и качественные характеристики.	14/14/ 14	4/2	2/1	2/1	10/12	Дискуссия, кейс-стади, расчетные задания
3.	Планирование количественной и качественной потребности персонале.	14/14	4/2	2/1	2/1	10/12	Дискуссия, кейс-стади, расчетные задания
4.	Конкурентоспособнос ть персонала.	13/14	4/2	2/1	2/1	9/12	Дискуссия, кейс-стади
5.	Управление мобильностью работников	12/12	4/2	2/1	2/1	8/10	Дискуссия, кейс-стади
6.	Оценка персонала в компаниях.	13/14	4/2	2/1	2/1	9/12	Дискуссия, кейс-стади
7.	Управление вознаграждением персонала организации	15/14	4/2	2/1	2/1	11/12	Дискуссия, кейс-стади, расчетные задания

О№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости и
		Всего	Контактная работа- Аудиторная работа			Самост оатель ная работа	
			Общая	Лекции	Практиче ские и семинарс кие занятия		
8.	Аудит человеческих ресурсов организации	16/14	6/2	2/1	4/1	10/12	Дискуссия, кейс-стади, расчетные задания
	В целом по дисциплине	108	34/16	16/8	18/8	74/92	Контрольна я работа
	ИТОГО %:	100	32/15	47/50	53/50	68/85	

5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма проведения занятий
1. Методологические основы дисциплины «Экономика персонала»	1. Экономика персонала как научная дисциплина. 2. Цели и задачи дисциплины. 3. Концептуальные основы экономики персонала 8.1.;8.5	Беседа. Структурированная дискуссия(дебаты). Работа с кейсами.
2. Персонал организации как объект и субъект управления и его количественные и качественные характеристики.	1. Персонал как субъект и объект управления 2. Количественные показатели и характеристики персонала. 2. Качественные характеристики персонала: профессионально-квалификационная структура, должностная, половозростная, по стажу работы. 8.1;8.2;8.3;8.5;8.8	Регламентированная дискуссия (дебаты). Работа в малых группах. Работа с кейсами.
3. Планирование количественной и качественной потребности в персонале.	1. Основные подходы к планированию количественной потребности в персонале. 2. Методы расчета плановой потребности в работниках. 3. Определение качественной потребности в персонале. 4. Оптимизация численности работников. 8.1;8.3;8.5;8.8	Структурированная дискуссия(дебаты). Работа с кейсами. Решение расчетных задач.
4. Конкурентоспособность персонала	1. Конкурентоспособность персонала: сущность и содержание 2. Факторы, влияющие на конкурентоспособность персонала. 3. Методы формирования и развития качественных характеристик работников как основа повышения конкурентоспособности.	Регламентированная дискуссия (дебаты). Работа в малых группах. Работа с кейсами.

	8.1; 8.4;8.5;8.6;8.7;8.8	
5. Управление мобильностью работников	1. Мобильность персонала: основные понятия 2. Уровни и классификация мобильности. 3. Регулирование мобильности рабочей силы в компаниях. 8.4;8.5;8.7;8.8	Выполнение практических заданий Работа в малых группах. Работа с кейсами.
6. Оценка персонала в компаниях.	Функции оценки персонала. Виды и направления оценки персонала. Методы оценки персонал Аттестация персонала и правила ее проведения 8.1;8.3;8.5;8.6;8.7;8.8	Регламентированная дискуссия (дебаты). Работа в малых группах. Работа с кейсами.
7. Управление вознаграждением персонала в организации	1. Вознаграждение персонала: сущность и содержание 2. Материальное и нематериальное вознаграждение. 3. Заработная плата работников в системе вознаграждения. 4. Социальный пакет и методы его проектирования. 8.1;8.3;8.5;8.6;8.7;8.8	Структурированная дискуссия(дебаты). Работа в малых группах. Работа с кейсами.
8. Аудит человеческих ресурсов в организации	1. Аудит численности персонала. 2. Аудит трудовых процессов. 3. Аудит оплаты труда в компании. 8.2;8.3;8.5;8.7;8.8	Работа в малых группах. Работа с кейсами. Выполнение практических и расчетных заданий

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов), входящих в дисциплину	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
1. Методологические основы дисциплины«Экономика персонала»	1.Концептуальные основы экономики персонала. 2. Экономика персонала в системе наук о труда.	Изучение литературных источников. Подготовка к решению кейс-стади.
2. Персонал организации как объект и субъект управления и его количественные и качественные характеристики.	1. Заемный персонал и его характеристики. 2.Национальная система квалификаций. Профессиональный стандарт.	Подбор материала для групповой дискуссии. Подготовка к решению кейс-стади
3. Планирование количественной и качественной	1. Методы планирования количественной потребности в персонале.	Изучение теоретических источников и практических

потребности персонала.	в	2. Методы оптимизации численности персонала. 3. Бенчмаркинг как метод планирования персонала.	материалов. Подготовка к решений расчетных задач.
4. Конкурентоспособность персонала		1. Конкурентоспособность различных категорий персонала на внутреннем рынке труда. 2. Основные направления формирования и развития конкурентоспособности работников организации в условиях цифровизации.	Подбор материала для групповой дискуссии. Подготовка к решению кейс-стади
5. Управление мобильностью работников		1. Мобильность персонала: современные подходы. 2. Влияние мобильности работников на их конкурентоспособность.	Подбор материала для групповой дискуссии. Подготовка к решению кейс-стади
6. Оценка персонала в компаниях.		1. Оценка персонала в условиях дистанционной работы. 2. Цифровизация методов оценки персонала.	Подбор материала для групповой дискуссии. Подготовка к решению кейс-стади
7. Управление вознаграждением персонала в организации	в	1. Системы вознаграждения работников в современных организациях. 2. Государственные гарантии заработной платы. 3. Организация заработной платы в компаниях.	Изучение теоретических источников и практических материалов. Подготовка к решений расчетных задач.
8. Аудит человеческих ресурсов в организации		1. Аудит расходов на персонал. 2. Аудит условий труда, безопасности и здоровья персонала. 3. Аудит высвобождения персонала.	Изучение теоретических источников и практических материалов. Подготовка к решений расчетных задач.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Вид текущего контроля по дисциплине «Экономика персонала» в соответствие с учебным планом – контрольная работа.

Задания для контрольной работы

Пример кейса для контрольной работы

Кейс. Анализ численности персонала в производственной компании

Вагоноремонтный завод является подразделением метрополитена города N.

Миссией компании является улучшение качества, повышение надёжности и укрепление безопасности оказания услуг для потребителя за счёт постоянного усовершенствования системы управления через модернизацию технических и бизнес процессов. Он имеет развитую техническую базу, на оборудовании которой может осуществляться ремонт вагонов любой сложности. При этом имеются рабочие места с вредными и опасными условиями. Организационная структура – линейно-функциональная. Результаты деятельности Вагоноремонтного комплекса за 2012019-2021 гг. имеют положительную тенденцию, связанную с незначительными темпами роста объемов производства и чистой прибыли. Численность сотрудников варьируется от 1150 до 1250 человек.

Подзадача 1. Проанализировать состав численности рассчитать и построить график доли каждой категории в общей численности

№ п/п	Категория работников	Численность (чел.)			Динамика изменения, %		
		2019	2020	2021			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Руководители	160	159	159			
2	Специалисты	146	144	141			
3	Служащие	9	9	9			
4	Рабочие	987	985	985			
5	Всего	1302	1297	1294			

Подзадача 2. Проанализировать движение персонала за 2019-2021гг.

Показатель	2019	2020	2021	Динамика изменения, %		
				2019- 2020	2020-2021	2019- 2021
Принято, чел	125	127	131			
Уволено, чел	157	161	147			

Подзадача 3. Проанализировать увольнения работников Вагоноремонтного комплекса за 2019-2021 годы по причинам и сделать выводы

Причина увольнения	2019	2020	2021	Изменение, %		
				2020/ 2019	2020/ 2021	2021/ 2019
внутреннее перемещение	27	23	19			
по соглашению сторон (п.1 ст. 77 ТК РФ)	1	3	8			
за появление в состоянии опьянения (пп. б п. 6 ст. 81 ТК РФ)	0	0	1			
по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ)	88	89	67			
на пенсию по возрасту (п.3 ст. 77 ТК РФ)	29	35	46			
по мед. показаниям (п. 8 ст. 77 ТК РФ, п. 5 ст. 83 ТК РФ)	0	2	1			
в связи с призывом на военную службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ)	0	1	0			
по сокращению штата (п.2 ст. 81 ТК РФ)	5	3	0			
за прогул (пп. а п. 6 ст. 81 ТК РФ)	3	2	0			
в связи со смертью (п. 6 ст. 83 ТК РФ)	4	3	5			
ИТОГО	157	161	147			

Подзадача 4. Рассчитать на основании данных в таблицах из подзадач 1-3 коэффициенты текучести за анализируемый период и сделать выводы.

Требования к выполнению контрольной работы

Материал ответов (решений) на подзадачи кейса должен быть изложен четко и последовательно. Наличие обобщений и выводов по каждой подзадаче. Предоставление в полном объеме решение практических подзадач кейса. Все расчеты должны быть приведены. Работа должна быть выполнена самостоятельно.

Вопросы и задания для текущего контроля

Ситуация. Компанией «Лотос» были пересмотрены нормы выработки и увеличены расценки за единицу продукции, стали премировать рабочих за выполнение плана. Однако, не смотря на эти действия менеджмента, рабочие стали увольняться, объясняя свой уход недовольством системой вознаграждения. Какая причина вызвала недовольство рабочих? Какие действия должен предпринять менеджмент организации?

Расчетная задача. В кафе, работающем в две смены, имеется 12 касс, каждая из которых обслуживается 1 человеком. Из 365 дней в году 115-выходные и праздничные. Еще 30 дней в среднем на 1 работника –

очередные, дополнительные, учебные отпуска, неявки по болезни.
Определить необходимую численность.

Тесты для текущего контроля

1. Совокупность физических лиц, состоящих с организацией как работодателем в трудовых отношениях и участвующих в хозяйственной деятельности, называются ...организации

- персонал
- персоналом

2. Структура персонала классифицируется по таким параметрам как :

- профессиональные интересы
- стаж работы
- личностные характеристики
- увлечения
- по полу
- по семейному положению

3. Принципами бюджетирования затрат на персонал являются:

- непрерывность
- прогнозирование
- самостоятельность
- контроль
- актуальность

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Департамента психологии и развития человеческого капитала.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения

и планируемых результатов обучения по дисциплине содержится в разделе 2.

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые
для оценки умений, знаний**

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ПKN-4 Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	<p>1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.</p> <p>2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.</p> <p>3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения</p>	<p><i>Знать:</i> основные источники обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах с учетом особенностей развития внутреннего и внешнего рынков труда.</p> <p><i>Уметь:</i> применять на практике методы определения количественной и качественной потребности в человеческих ресурсах, а также выявлять наиболее подходящие источники обеспечения рабочей силой.</p> <p><i>Знать:</i> особенности кадрового менеджмента в системе общеорганизационного управления с учетом стратегических задач.</p> <p><i>Уметь:</i> применять технологии управления человеческими ресурсами в соответствии со стратегическими задачами менеджмента организации.</p> <p><i>Знать:</i> принципы и методы формирования и функционирования</p>	<p>1. Тест Внешние источники обеспечения организации в персонале включают: государственные структуры содействия занятости, вузы и колледжи, ..., интернет-сайты для поиска работы, доски объявлений компаний, кадровые агентства</p> <p>-сетевые организации</p> <p>-социальные сети</p> <p>-поиск среди своих работников</p> <p>-поиск на корпоративных мероприятиях</p> <p>Кейс. Численность рабочих -400чел., норма управляемости на 1 рядового мастера -25 чел., на старших мастеров – 75 чел., на начальника цеха -200 чел., на нормировщика – 200 чел., на бухгалтеров расчетной группы- 250 чел. По остальным служащим на 1 рабочее место 1 чел. Всего 50 рабочих мест.</p> <p>Рассчитать плановую численность персонала</p> <p>2. Тест Факторы, оказывающие влияние на структуру системы управления персоналом организации: ее размер, отраслевые и территориальные</p>

		<p>компенсационных систем</p> <p><i>Уметь:</i> проектировать компенсационные системы и проводить оценку рисков при их внедрении</p>	<p>особенности, система управления, жизненный цикл организаци, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> -организационная культура -стратегия развития организации -социально-трудовые отношения -трудовое законодательство -увеличение бизнеса <p>Кейс . Компания «Звезда» оказывает услуг по разработке различных программных продуктов с нуля и их дальнейшая поддержка, которая включает создание нового функционала, тестирование, обеспечение безопасности. Она реализует стратегию прибыльности. В компании работает много молодежи и студентов. При этом наблюдается высокая текучесть рабочей силы. Предложите основные технологии обеспечения организации требуемой рабочей силой.</p> <p>Тест. Факторы, оказывающие влияние на компенсационную политику компании:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организационная структура -организационная культура -отраслевой рынок - потребности персонала <p>Кейс. В компании реализуется предпринимательская стратегия. Принимаются проекты с высокой степенью финансового риска. Ресурсы недостаточны для удовлетворения всех требований заказчика. В центре внимания – быстрое осуществление ближайших мер. Предложите основные направления компенсационной</p>
--	--	---	--

			политики фирмы, которая соответствовала бы указанной стратегии маркетинга персонала
<p>ПКП-1</p> <p>способность практического использования современных концепций управления маркетинговой деятельностью организаций</p> <p>ОП «Маркетинг»</p>	<p>1. Применяет современные методики управления маркетингом.</p> <p>2. Использует современные техники и методы продаж.</p> <p>3. Демонстрирует навыки использования в своей работе различных подходов к новым технологиям и новым взглядам на решение привычных проблем.</p>	<p><i>Знать:</i> основные направления и технологии маркетинга персонала</p> <p><i>Уметь:</i> применять в практической деятельности инструменты маркетинга персонала.</p> <p><i>Знать:</i> основные методы и техники продаж и возможности их применения в кадровом менеджменте.</p> <p><i>Уметь:</i> применять в практике кадрового менеджмента техники и методы продаж.</p> <p><i>Знать:</i> инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами</p> <p><i>Уметь:</i> применять в практической деятельности новые практики и технологии при решении кадровых проблем</p>	<p>Тест. Функции маркетинга персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимосвязь между должностями - формирование рыночных стратегий управления персоналом - командообразование - исследование рынков <p>Кейс. В компании «Зета» в целях формирования человеческих ресурсов компании используется привлечение студентов через систему стажировок для последующего трудоустройства. Анализ показал, что многие из них, пройдя стажировку, не остаются работать, не смотря на затраченные средства и время на их обучение. Какие из инструментов маркетинга можете предложить для решения проблемы.</p> <p>Тест. Налаживание организацией контакта с тем, кто представляет для нее интерес в качестве потенциальных сотрудников, с целью побудить их подать заявление о приеме на работу, называется ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - подбором - вербовкой - скринингом - поиском <p>Кейс. Компании «Атлас» требуется заполнить вакансии специалистов по продажам сложной техники по переработке древесины. Составьте объявление о вакансии,</p>

			<p>чтобы привлечь максимальное количество кандидатов.</p> <p>Тест: Воронка конверсии в кадровой лидогенерации включает следующие этапы: соискатель, лид,..., приглашенный на собеседование, прошедший собеседование, трудоустроенный.</p> <ul style="list-style-type: none"> - холодный лид -теплый лид- -целевой лид -нецелевой лид -горячий лид <p>Кейс. В компании «Ольда» с численностью персонала 1300 человек неэффективно осуществляется взаимодействие кадровых служб с внутренними клиентами-работниками компании. Много времени уходит на получение необходимых справок для предоставления во внешние организации, долго решаются вопросы об повышении квалификации по запросам сотрудников. Какие современные подходы в области организационного дизайна посоветуете применить в данном случае.</p>
<p>ПКП-2</p> <p>способность решать логистические задачи на основе современных технологий управления</p> <p><i>ОП «Логистика»</i></p>	<p>1. Применяет методы корректной постановки логистических задач</p> <p>2. Использует современные технологии управления в качестве инструмента повышения эффективности логистической деятельности на предприятиях</p>	<p><i>Знать:</i> методы постановки логистических задач в системе управления человеческими ресурсами</p> <p><i>Уметь:</i> ставить и решать логистические задачи при управлении мобильностью персонала</p> <p><i>Знать:</i> современные подходы к управлению мобильностью</p>	<p>Тест: Сферы логистической карьерной политики:</p> <ul style="list-style-type: none"> -карьера временных работников -баланс работа/жизнь - управление благополучием работников -распределение человеческих ресурсов в компании -оценка персонала -организация рабочих мест <p>Кейс. В коммерческом</p>

	<p>3. Демонстрирует навыки в получении и анализе информации, необходимой для решения логистических задач в условиях цифровой экономики</p>	<p>персонала в организации с точки зрения логистической эффективности <i>Уметь:</i> регулировать мобильность человеческих ресурсов в компании в целях повышения эффективности их использования <i>Знать:</i> статистическую отчетность, отражающую особенности движения человеческих ресурсов в компании в условиях дистанционной работы <i>Уметь:</i> анализировать данные о движении человеческих ресурсов в компании с учетом особенностей дистанционной работы</p>	<p>банке «Эликон» необходимо выявить наиболее актуальные в настоящее время стимулы для эффективной работы операционистов, учитывая опыт не только специалистов кадровых служб, но и данной категории работников. Какие технологии управления мобильностью рабочей силы можно предложить. Тест. В компании «Триза» для оптимизации потоков движения человеческих ресурсов: потоков привлечения и потока должностных и профессиональных компетенций применяется ... -карьерный слалом -карьерная логистика -должностное перемещение -кадровый дизайн -карьерная систематика Кейс. В компании в ходе анализа экономических показателей и данных социологического опроса выяснилось, что существует потребность в рабочей силе на рабочих местах, отличающихся рутинными функциями и повторяющимися операциями. За счет каких технологий можно повысить привлекательность данных рабочих мест. Знать. Отношение численности уволенных по собственному желанию и уволенных за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности называется... -коэффициентом по выбытию</p>
--	--	---	--

			<p>-коэффициентом потери рабочей силы -коэффициентом текучести -коэффициент увольнений</p> <p>Кейс. В телекоммуникационной компании отчечались следующие тенденции в течение последних пяти лет. Коэффициент текучести первые три года увеличивался, а затем стал уменьшаться. Доля молодых работников со стажем до 1 года увеличивается, а от 3-х до 10 лет – сокращается. При этом отмечается снижением выработки на 1 работника и увеличение роста средней заработной платы. Прокомментируйте ситуацию.</p>
--	--	--	---

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Персонал организации: сущность и основные характеристики
2. Количественные характеристики персонала организации.
3. Абсолютные и относительные показатели оборота персонала в компании.
4. Текучесть рабочей силы и пути ее регулирования.
5. Качественные показатели рабочей силы.
6. Формирование качественных характеристик работников.
7. Планирование количественной потребности в персонале.
8. Подходы к определению количественной потребности в работниках.
9. Планирование количественной потребности «сверху-вниз»: достоинства и недостатки.
10. Планирование количественной потребности в персонале «снизу –вверх».
11. Методы планирования количественной потребности в работниках.
12. Планирование потребности в персонале на основе трудоемкости программы.

13. Планирование потребности в персонале на основе норм выработки.
14. Аналитические методы планирования потребности в персонале.
15. Математические методы определения количественной потребности в рабочей силе компании.
16. Качественные характеристики работников.
17. Мобильность рабочей силы в компании: сущность и содержание в современных условиях.
18. Влияние дистанционной работы на мобильность персонала.
19. Классификация мобильности работников.
20. Уровни мобильности персонала.
21. Конкурентоспособность персонала: сущность и содержание.
22. Основные направления формирования и развития конкурентоспособности персонала.
23. Разработка и применение карт карьерного роста.
24. Карьерная логистика.
25. Сущность и содержание оценки персонала в компании.
26. Функции оценки персонала.
27. Методы деловой оценки персонала.
28. Метод оценки 360 градусов.
29. Оценка результатов деятельности персонала.
30. KPI как основа оценки эффективности труда персонала.
31. Аттестация персонала и основные этапы ее проведения.
32. Вознаграждение персонала: сущность и содержание.
33. Структура заработной платы работников по ее элементам.
34. Формы и системы заработной платы в компаниях.
35. Стимулирование труда работников.
36. Нематериальное стимулирование персонала.
37. Управление социальными льготами и выплатами в организации.
38. Проектирование социального пакета в организации.
39. Аудит численности персонала компании.

- 40. Аудит условий труда и техники безопасности.
- 41. Аудит заработной платы персонала.
- 42. Аудит системы стимулирования труда.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений

Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

8. Перечень нормативной, основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Рекомендуемая литература

а) основная:

Нормативные акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп.) – Текст : электронный // СПС Консультант. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 16.03.2023) - Режим доступа: по подписке.
2. Приказ Росстата от 29.07.2022 N 532 "Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам, составом кадров государственной гражданской и муниципальной службы» – Текст : электронный // СПС Консультант. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_424853/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddd518/#dst100008 (дата обращения 16.03.2023). - Режим доступа: по подписке.

а) основная

3. Жуков, А. Л. Аудит человеческих ресурсов организации : учебное пособие / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 364 с. : табл. – ISBN 978-5-4475-2822-5. – DOI 10.23681/497388. – ЭБС Университетская библиотека online. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497388> (дата обращения: 16.03.2023). – Текст : электронный.

4. Литвинюк, А.А. Маркетинг персонала + eПриложение. : учебник / А.А. Литвинюк, И.Н. Красюк, Е.В. Кузуб, Х.М. Бекмурзиева. — Москва : КноРус, 2022. — 242 с. — ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/941804> (дата обращения: 16.03.2023). — Текст : электронный.

5. Федченко, А.А. Экономика персонала : учебник / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов, М.В. Полевая. — Москва : КноРус, 2022. — 192 с. — (Бакалавриат. Магистратура). - ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/942804> (дата обращения: 16.03.2023). — Текст : электронный.

б) дополнительная:

6. Подбор персонала: современные кадровые технологии: учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина, М.В. Полевая, Е.В. Камнева; Финуниверситет; под ред. Ю.В. Долженковой. - Москва: Прометей, 2021. - 264 с. - Текст: непосредственный.

7. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 242 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/25064. — ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817541> (дата обращения: 16.03.2023). — Текст : электронный.

8. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, Е.В. Камнева [и др.]; Финуниверситет ; под ред. М.В. Полевой, В.М. Масловой, Е.В. Камневой - Москва: Прометей, 2021. - 330 с. - Текст : непосредственный. - То же. - ЭБС Лань. - URL: <https://e.lanbook.com/book/189702>; ЭБС Университетская библиотека online. - URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690654> (дата обращения: 16.03.2023). - Текст : электронный.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронные ресурсы БИК:

- Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ)
<http://elib.fa.ru/>
- Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
- Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znaniy.com>
- Образовательная платформа издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
- Электронно-библиотечная система издательства Проспект
<http://ebs.prospekt.org/books>
- Электронно-библиотечная система издательства Лань
<https://e.lanbook.com/>
- Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
- Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников»
<https://grebennikon.ru/>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
- Academic Reference <http://ar.cnki.net/ACADREF>
- Пакет баз данных компании EBSCO Publishing, крупнейшего агрегатора научных ресурсов ведущих издательств мира
<http://search.ebscohost.com>
- Электронные продукты издательства Elsevier
<http://www.sciencedirect.com>
- JSTOR Arts & Sciences I Collection <http://jstor.org>
- Scopus <https://www.scopus.com>

- Электронная коллекция книг издательства Springer: Springer eBooks
<http://link.springer.com/>
- Цифровой архив научных журналов: <http://arch.neicon.ru/xmlui/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам следует руководствоваться «Методическими рекомендациями по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» (Приказ ректора № 1040_о от 11.05.2021) и данной рабочей программой дисциплины.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

11. 1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Astra Linux, LibreOffice
2. Антивирус Kaspersky

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
4. Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» -
<http://www.skrin.ru/>

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации - указанные средства не используются

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использовать аудитории оснащенные компьютером и видеопроцессором для демонстрации презентаций, с доступом в Интернет.