

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1
.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление персоналом»

Уровень высшего образования
специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
38.05.01 Экономическая безопасность

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)
экономист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения
Очная

Нижний Новгород
2021

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление персоналом» (Б1.В.ДВ.09.01) изучается студентами на 5 курсе в 9 семестре. Полученные в результате изучения дисциплины «Управление персоналом» знания позволяют связать специализированные курсы других экономических дисциплин: маркетинг, менеджмент, экономику организации и другие в единый организационно-хозяйственный механизм управления организацией.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
1	Блок 1. Дисциплины (модули) вариативная часть	Дисциплина Б1.В.ДВ.09.01 «Управление персоналом» относится к вариативной части ОПОП Блока «Дисциплины по выбору» направления подготовки 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Дисциплина, относя к дисциплинам вариативной части по выбору в рамках обучения и определяет подготовку специалиста для работы в коммерческих структурах, организациях и предприятиях госсектора, учебных, научных и проектных организациях отраслей экономики России.

Целью изучения дисциплины Б1.В.ДВ.09.01 «Управление персоналом» является получение необходимых научных знаний современных теории и практики в области экономики труда и управления персоналом. При изучении курса решаются следующие задачи:

- ознакомление студентов с основными этапами возникновения, становления и развития науки об экономике труда и современным состоянием научного знания в данной области;
- получение студентами теоретических знаний в области управления персоналом;
- овладение студентами важнейшими методами практической работы по анализу и совершенствованию организации, нормирования и оплаты труда;
- освоение методов расчета и анализа трудовых экономических показателей, характеризующих состояние организации, нормирования и оплаты труда на предприятии, экономической эффективности от внедрения мероприятий по их совершенствованию.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности организаций, подготовке программ по ее реализации (ПК-41);

- способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-42);
- способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-43);

Формируемые компетенции <i>(код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)</i>	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-41 (этап освоения базовый)	У1 (ПК-41) Умеет: определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий; З1 (ПК-41) Знает: организационные структуры управления трудовыми ресурсами; В1 (ПК-41) Владеет: навыками организации работы с персоналом организации;
ПК-42 (этап освоения начальный)	З1 (ПК-42) Знает: методы планирования служебной деятельности подчиненных У1 (ПК-42) Умеет: планировать служебной деятельности подчиненных В1 (ПК-42) Владеет: навыками организации служебной деятельности подчиненных
ПК-43 (этап освоения начальный)	У1 (ПК-43) Умеет: определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда; З1 (ПК-43) Знает: теоретические основы построения системы нормирования и оплаты труда и выявлению резервов роста производительности труда; В1 (ПК-43) Владеет: навыками разработки систем нормирования и оплаты труда учреждений, организации, фирм и расчета резервов роста производительности труда;

3. Структура и содержание дисциплины «Управление персоналом»

Объем дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных единицы, всего 180 часа, из которых 82 часа для очной формы обучения составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, (32 часа занятий лекционного типа для очной формы обучения, 48 часа занятия семинарского типа для очной формы обучения), 2 часа групповые консультации, -- часов индивидуальные консультации, -- часа мероприятия текущего контроля успеваемости, 36 часов мероприятия промежуточной аттестации, 62 часов составляет самостоятельная работа обучающегося по очной форме обучения.

Трудовое количество дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудовое количество	5 ЗЕТ	-	-
Часов по учебному плану	180	-	-
в том числе		-	-
аудиторные занятия (контактная работа):	82	-	-
- занятия лекционного типа	32		
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	48		
КСР	2	-	-
самостоятельная работа	62	-	-
Промежуточная аттестация – экзамен	36	-	-

Содержание дисциплины (модуля)

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе												Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них														
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего					
	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное
Раздел 1. Основы управления персоналом организации.	28			4			12						16			12		

Тема 1. Роль, методы и принципы управления персоналом в системе управления организацией	14			2			6					8			6		
Тема 2. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры	14			2			6					8			6		
Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс	30			4			12					16			14		
Тема 3. Рабочее время и структура затрат	15			2			6					8			7		
Тема 4. Методы изучения затрат рабочего времени	15			2			6					8			7		
Раздел 3. Организация нормирования труда персонала	46			12			12					24			22		
Тема 5. Нормирование труда: сущность и значение	16			4			4					8			8		
Тема 6. Нормы и нормативы труда	16			4			4					8			8		
Тема 7. Методы нормирования труда	14			4			4					8			6		
Раздел 4. Основы организации оплаты труда	38			12			12					24			14		
Тема 8. Сущность и значение заработной платы	12			4			4					8			4		
Тема 9. Тарифная модель оплаты труда	14			4			4					8			6		
Тема 10. Бестарифная модель оплаты труда	12			4			4					8			4		
В т.ч. текущий контроль	2						2					2					
Промежуточная аттестация – Экзамен – 36 ч.																	
Итого	180			32			50					82			62		

Раздел 1. Основы управления персоналом организации.

Тема. Роль, методы и принципы управления персоналом в системе управления организацией. Персонал предприятия как объект управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятием, методологические основы управления персоналом, задачи и концепции управления персоналом, функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Принципы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом, основы системного анализа.

Тема. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Состав и структура кадров организации. Набор и отбор персонала, расстановка кадров. Найм и отбор персонала. Место кадрового планирования в системе управления персоналом, структура плана работы с персоналом, определение потребности в персонале. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, процесс организации системы обучения персонала, место и роль систематического обучения персонала в системе HR, этапы планирования обучения, методы обучения персонала.

Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс.

Тема. Рабочее время и структура затрат

Особенности организации труда промышленных предприятий. Формы и границы кооперации труда, разделение труда на предприятии как элемент организации деятельности. Понятие рабочего времени, классификация затрат рабочего времени исполнителя и классификация по отношению к предмету труда. Анализ затрат рабочего времени. Управление рабочим временем невозможно без анализа его структуры затрат на протяжении всего трудового процесса. Особенности технологических процессов влияют на величину затрат рабочего времени и его потери.

Тема. Методы изучения затрат рабочего времени. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени. Хронометраж и его характеристика. Фотография рабочего времени и его характеристика. Метод моментальных наблюдений. Метод непосредственных замеров.

Раздел 3. Организация нормирования труда персонала.

Тема. Нормирование труда: сущность и значение.

Сущность и функции нормирования труда, его содержание, задачи, значение и принципы. Важное значение нормирования труда состоит в том, что оно, будучи связано с

тарифной системой и другими формами оплаты труда, является основой оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством.

Тема. Нормы и нормативы труда

Состав норм труда. Нормативы для его нормирования. Значение норм в стимулировании эффективной производственной деятельности. Норма труда определяет величину и структуру затрат рабочего времени, необходимых для выполнения данной работы, и является эталоном, с которым сравниваются фактические затраты времени. Классификация нормативов по труду и область их применения. Требования к разработке. Практическое значение имеет понимание принципиальных отличий между нормами труда и нормативами труда.

Тема. Методы нормирования труда.

Нормирование труда является необходимым условием и важнейшим средством организации труда и производства. Методы нормирования затрат труда и качество норм труда.

Раздел 4. Основы организации оплаты труда.

Тема. Сущность и значение заработной платы

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Заработная плата как экономическая категория. Сущность функции и значение заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Формы оплаты в рыночных условиях. Государственное регулирование оплаты труда основывается на реальных финансовых возможностях страны и обеспечении сбалансированности интересов всех слоев населения. Необходимость государственного регулирования оплаты труда вытекает из социальной функции государства. Два способа правового регулирования оплаты труда - это государственное нормирование и договорное регулирование. Принципы и методы регулирования оплаты труда.

Тема. Тарифная модель оплаты труда

Тарифная система оплаты труда рабочих. Ее составными элементами являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки и районные коэффициенты. Построение тарифной системы оплаты труда в организациях. Формы и системы оплаты труда рабочих.

Тема. Бестарифная модель оплаты труда.

Необходимость внедрения бестарифной модели оплаты труда. Бестарифная модель оплаты труда - схема оплаты труда, не имеющая установленных тарифных ставок, в т. ч. и минимальной (нижняя граница устанавливается государством.).

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка реализуется в виде практического занятия по дисциплине.

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 10% времени, отведенного на практические занятия по дисциплине.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОПОП в рамках расчетно-аналитического вида профессиональной деятельности
- компетенций:
 - способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности организаций, подготовке программ по ее реализации (ПК-41);
 - способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-42);
 - способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-43);

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа. Формой промежуточной аттестации по изучению дисциплины является сдача экзамена.

4. Образовательные технологии Б1.В.ДВ.10 «Управление персоналом»

1. Интерактивные лекции и практические занятия;
2. Анализ конкретных ситуаций (бизнес- кейсов);
3. Деловые и ролевые игры;
4. Презентации и обсуждение результатов презентации (самостоятельных работ);
5. - Производственная экскурсия;
6. - Курсовая работа.

Лекции призваны сформировать у студентов концептуальную основу управления персоналом и экономики труда в организации.

Практические занятия проводятся в форме решения практических заданий, проведения дискуссии и предполагают активную вовлеченность студентов в обсуждение.

Освоение учебной дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной внеаудиторной работы, которую студенты должны выполнять как индивидуально, так и в малых группах. Наряду с проработкой основной литературы (глав базового учебника) предусмотрено самостоятельное чтение дополнительной литературы (статей и других научных публикаций), а также проведение анализа кейсов, которые обсуждаются в ходе дискуссий на практических занятиях.

Практические занятия в малых группах и самостоятельная внеаудиторная работа направлены на выработку навыков экономики труда и управления персоналом и формирования общепрофессиональных и профессиональных компетенций установленных в соответствии с целями и задачами дисциплинами.

Проведение занятий опирается на максимальное использование активных методов обучения.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Коды реализуемых компетенций	Интерактивные формы проведения занятий
1	Раздел 1. Основы управления персоналом организации.	ПК-41	лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – мозговой штурм, работа в малых группах, мультимедийные презентации
2	Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс.	ПК-43 ПК-42	лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – работа в малых группах, мозговой штурм, мультимедийные презентации и кейс-метод
3	Раздел 3. Организация нормирования труда персонала.	ПК-43 ПК-42	лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – мозговой штурм, работа в малых группах, семинар-диалог, кейс-метод
4	Раздел 4. Основы организации оплаты труда.	ПК-41 ПК-43	лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – мозговой штурм, работа в малых группах, семинар-диалог, кейс-метод

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью

оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для обучающихся с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Обучающимся с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление персоналом»

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Управление персоналом <https://e-learning.unn.ru/enrol/index.php?id=5255>, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов (СРС) является одной из важнейших составных частей учебного процесса. При выполнении СРС происходит формирование навыков, знаний и умений студента, а в дальнейшем обеспечивается освоение студентом приемов познавательной деятельности, формируется интерес к творческой работе и способность решать, как творческие, так и научные задачи.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по рекомендованным материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу.

Пример задания по самостоятельной работе №1 на тему: «Персонал: основы управления».

1. Составить схемы: «Структура ресурсного потенциала организации (предприятия); «Примерная структура затрат предприятия на реализацию деятельности по управлению персоналом»; «Основные направления деятельности по управлению персоналом предприятия»; «Примерная схема организации службы персонала предприятия с численностью работников 100 – 1000чел.»;

2. Законспектировать вопросы: Организация отдела управления персоналом предприятия; Организация повседневной работы начальника отдела.

3. Составить таблицу «Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом»

Пример задания по самостоятельной работе №2 на тему: «Кадровое планирование».

1.Составить схемы: «Цели и задачи кадрового планирования»; «Общая классификация документов по управлению персоналом в соответствии с их функциональным назначением»; «Процесс разработки типового оперативного плана работ с персоналом организации»; «Планирование потребности в персонале»;

2. Составить план и тезисы ответа по вопросам: Структура персонала. Движение персонала. Показатели по обороту персонала;

3. Составить таблицу «Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала»;

Пример задания по самостоятельной работе №3 на тему: «Персонал: найм, профориентация, адаптация».

1.Составить таблицу «Примеры формулировок, характеризующих сотрудников;

2. Изучить и подготовиться к «экономическому диктанту по вопросам: «Источники привлечения персонала»; «Контрактная форма найма работников»;

3.Нарисовать рисунки «Виды адаптации и влияющие на нее факторы»; « Направления деятельности подразделения по управлению профориентацией и адаптацией персонала»;

4.Составить схему: «Цели и задачи системы управления профориентацией и адаптацией персонала в организации»;

5.Законспектировать вопрос «Организация управления профориентацией и адаптацией персонала»;

6. Охарактеризовать профессиональную, социальную, общую и частную адаптации персонала предприятия.

Пример задания по самостоятельной работе №4 на тему: «Персонал: планирование карьеры».

1. Составьте рисунок «Виды деловой карьеры»;
2. Составьте карьерограмму менеджера по персоналу высшего звена управления;
3. Составить конспект по вопросу «Высвобождение персонала»;
4. Охарактеризуйте и составьте схемы типовых моделей карьеры: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»;

№ п/п	Раздел дисциплины	Самостоятельная работа	
		Содержание изучаемых вопросов	Виды контроля
1	Раздел 1. Основы управления персоналом организации.	Эволюция взглядов на управление персоналом. Основные этапы развития теории управления персоналом. Этапы развития практики управления персоналом в организации. Стратегическое управление персоналом организации. Возникновение стратегии управления персоналом. Составляющие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. Кадровая политика. Мероприятия по осуществлению кадровой политики. Управление деловой карьерой в организации. Понятие и виды карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Типовые процедуры служебного продвижения персонала. Этапы развития деловой карьеры. Управление деловой карьерой на разных этапах ее развития.	Тесты, презентации
2	Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс	Правовые аспекты рабочего времени. Характеристика трудовых процессов. Чем регламентируются границы рабочего времени, особенности, государственные гарантии. Отличие трудового процесса от производственного. Анализ затрат рабочего времени на основе хронокарты. Составить баланс рабочего времени одного среднесписочного работника, дать резервы роста.	Тесты, практические задания презентации
3	Раздел 3. Организация нормирования труда персонала	Расчет норм труда для производственных рабочих. Расчет нормативов труда для организации. Оценить выполнение норм и дать рекомендации организации. Расчет комплексных норм и нормативов труда.	Тесты, практические задания
4	Раздел 4. Основы организации оплаты труда	Найти информацию, относительно зарубежных форм оплаты труда и определить сходство и различия с современными отечественными формами оплаты труда.	Тесты, практические задания презентации

№ п/п	Раздел дисциплины	Самостоятельная работа	
		Содержание изучаемых вопросов	Виды контроля
		Современные формы оплаты труда и государственное регулирование заработной платы. Необходимость государственного регулирования оплаты труда. Действие форм государственного регулирования заработной платы. Бестарифные модели оплаты труда и их характеристика. Анализ изменения минимального размера оплаты труда за последние 10 лет и влияния МРОТ на реальную заработную плату работников. Описать систему государственного регулирования оплаты труда за рубежом.	

Для характеристики самостоятельной работы:

- умение структурировать проблему, результаты анализа;
- владение концепцией, методами и инструментами анализа трудовых позателей;
- владение современными информационными технологиями;
- умение четко отвечать на поставленные вопросы, приводить научную аргументацию, отстаивать свою точку зрения;
- ясность изложения материала, доступность для понимания;
- логичность и связность изложения материала, логическая завершенность;
- грамотность и стиль изложения материала.

Самостоятельная работа студента включает в себя следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским и практическим занятиям по литературе, рекомендованной преподавателем;
- подготовка к рубежному контролю (контрольной работе, тестированию);
- выполнение общих и индивидуальных домашних заданий;
- работу с электронными источниками;
- изучение материала, его переработка для написания курсовой работы;
- подготовка к итоговому контролю в форме экзамена.

В качестве конкретных примеров использовать научно-практическое пособие «Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях» под редакцией сотрудников кафедры Стрелковой Л.В. и Макушевой Ю.А.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление персоналом»,

включающий:

6.1 Цель формирования компетенции ПК-41; ПК-42; ПК-43

- способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности организаций, подготовке программ по ее реализации (ПК-41);

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знать: организационные структуры управления трудовым и ресурсами ;	Отсутствие знаний материала	Наличие грубых ошибок в основном материале	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок	Знание основного материала с рядом заметных погрешностей	Знание основного материала с незначительными погрешностями	Знание основного материала без ошибок и погрешностей	Знание основного и дополнительным материала без ошибок и погрешностей
Уметь: определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий;	Полное отсутствие умения определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий;	Отсутствие умения определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий;	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий с ошибками	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий, при незначительных ошибках	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий, при наличии неточностей	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий, на достаточном уровне	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий, для принятия управленческих

							решений
Владеть: навыками организации работы с персоналом организации	Полное отсутствие навыков организации работы с персоналом организации	Отсутствие навыков организации работы с персоналом организации	Наличие минимальных навыков организации работы с персоналом организации	Посредственные навыки организации работы с персоналом организации	Достаточные навыки организации работы с персоналом организации	Хорошие навыки организации работы с персоналом организации	Превосходные навыки организации работы с персоналом организации
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие активности и мотивации	Активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует	Активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять не стандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

- способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-42);

Индикатор	Критерии оценивания (дескрипторы)
-----------	-----------------------------------

ры компетенции	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знать: методы планирования служебной деятельности подчиненных	Отсутствие знаний материала	Наличие грубых ошибок в основном материале	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок	Знание основного материала с рядом заметных погрешностей	Знание основного материала с незначительными погрешностями	Знание основного материала без ошибок и погрешностей	Знание основного и дополнительным материала без ошибок и погрешностей
Уметь: планировать служебной деятельности подчиненных	Полное отсутствие умения планировать служебной деятельности подчиненных	Отсутствие умения планировать служебной деятельности подчиненных	Умение планировать служебной деятельности подчиненных	Умение планировать служебной деятельности подчиненных	Умение планировать служебной деятельности подчиненных	Умение планировать служебной деятельности подчиненных на достаточном уровне	Умение планировать служебной деятельности подчиненных для принятия управленческих решений
Владеть: навыками организации служебной деятельности подчиненных	Полное отсутствие навыков организации служебной деятельности подчиненных	Отсутствие навыков организации служебной деятельности подчиненных	Наличие минимальных навыков организации служебной деятельности подчиненных	Посредственные навыки организации служебной деятельности подчиненных	Достаточные навыки организации служебной деятельности подчиненных	Хорошие навыки организации служебной деятельности подчиненных	Превосходные навыки организации служебной деятельности подчиненных
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие активности и мотивации	Активность и мотивация слабо выражены, готовность решать	Активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление	Активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстри	Активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего,	Активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстри	Активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне,

		поставлен ные задачи качествен но отсутству ет	е решать задачи качествен но	руется готовност ь выполнять поставлен ные задачи на среднем уровне качества	демонстри руется готовност ь выполнять большинс тво поставлен ных задач на высоком уровне качества	руется готовност ь выполнять все поставлен ные задачи на высоком уровне качества	демонстри руется готовност ь выполнять не стандартн ые дополните льные задачи на высоком уровне качества
Шкала оценок по проценту правильно выполнен ных контрольн ых заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

- способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-43);

Индикато ры компетенц ии	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовле творитель но»	«удовлетв орительно »	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосхо дно»
Знать: теоретиче ские основы построени я системы нормиров ания и оплаты труда и выявлени ю резервов роста	Отсутстви е знаний материала	Наличие грубых ошибок в основном материале	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок	Знание основного материало м с рядом заметных погрешно стей	Знание основного материала с незначите льными погрешно стями	Знание основного материала без ошибок и погрешно стей	Знание основного и дополните льным материала без ошибок и погрешно стей

производительности труда;							
Уметь: определять трудовые показатели и исследования систем организации и нормирования труда;	Полное отсутствие умения определять трудовые показатели и исследования систем организации и нормирования труда;	Отсутствие умения определять трудовые показатели и исследования систем организации и нормирования труда;	Умение определять трудовые показатели и исследования систем организации и нормирования труда с ошибками	Умение определять трудовые показатели и исследования систем организации и нормирования труда, при незначительных ошибках	Умение определять трудовые показатели и исследования систем организации и нормирования труда, при наличии неточностей	Умение определять трудовые показатели и исследования систем организации и нормирования труда, на достаточном уровне	Умение анализировать и определять трудовые показатели и исследования систем организации и нормирования труда, для принятия управленческих решений
Владеть: навыками разработки и систем нормирования и оплаты труда учреждений, организаций, фирм и расчета резервов роста производительности труда;	Полное отсутствие навыков разработки и систем нормирования и оплаты труда учреждений, организаций, фирм и расчета резервов роста производительности труда;	Отсутствие навыков разработки и систем нормирования и оплаты труда учреждений, организаций, фирм и расчета резервов роста производительности труда;	Наличие минимальных навыков разработки и систем нормирования и оплаты труда учреждений, организаций, фирм и расчета резервов роста производительности труда;	Посредственные навыки разработки и систем нормирования и оплаты труда учреждений, организаций, фирм и расчета резервов роста производительности труда;	Достаточные навыки владения разработкой и систем нормирования и оплаты труда учреждений, организаций, фирм и расчета резервов роста производительности труда;	Хорошие навыки разработки и систем нормирования и оплаты труда учреждений, организаций, фирм и расчета резервов роста производительности труда;	Превосходные навыки разработки и систем нормирования и оплаты труда учреждений, организаций, фирм и расчета резервов роста производительности труда;
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие активности	Активность и мотивация слабо выражены	Активность и мотивация низкие, слабо	Активность и мотивация проявляются на	Активность и мотивация проявляются на	Активность и мотивация проявляются на	Активность и мотивация проявляются на

е)	мотивации	, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует	выражены, стремление решать задачи качественно	среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять не стандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

6.2. Описание шкал оценивания. Изучение дисциплины завершается сдачей экзамена. Учитывая большой объем учебного материала, подготовку к итоговому контролю целесообразно начинать заблаговременно, используя перечень контрольных вопросов по курсу, содержащийся в учебной программе. На основании экзаменационного ответа, студенту определяется отметка, «превосходно», «отлично», «очень хорошо», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «плохо».

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, обучающийся демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждая теоретический материал практическими примерами из практики. Обучающийся активно работал на практических занятиях. 100 %-ное выполнение контрольных экзаменационных заданий
Отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики. Обучающийся активно работал на практических занятиях. Выполнение контрольных экзаменационных заданий на 90% и выше

Очень хорошо	Хорошая подготовка. Обучающийся дает ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Обучающийся активно работал на практических занятиях. Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 80 до 90%.
Хорошо	В целом хорошая подготовка с заметными ошибками или недочетами. Обучающийся дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора. Обучающийся работал на практических занятиях. Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 70 до 80%.
Удовлетворительно	Минимально достаточный уровень подготовки. Обучающийся показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки при характеристике нормативно-правовой базы предприятия, но при ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ. Обучающийся посещал практические занятия. Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 50 до 70%.
Неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Обучающийся дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы билета, так и на наводящие и дополнительные вопросы экзаменатора. Обучающийся пропустил большую часть практических занятий. Выполнение контрольных экзаменационных заданий до 50%.
Плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Обучающийся не отвечает на поставленные вопросы. Обучающийся отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий. Выполнение контрольных экзаменационных заданий менее 20 %.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине «Управление персоналом», характеризующих этапы формирования компетенций ПК-41; ПК-42; ПК-43

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- устные и письменные ответы на вопросы.

Оценка выполнения тестовых заданий рассчитывается в следующем процентном соотношении :

Шкала оценивания	Показатели
Превосходно	90% -100%
Отлично	80% -90%
Очень хорошо	70%-80%
Хорошо	60%-70%
Удовлетворительно	40%-60%
Неудовлетворительно	10%-40%

Плохо	Менее 10%
-------	-----------

Результатом проверки компетенций на разных этапах формирования, полученных обучающимся в ходе освоения данной дисциплины, является оценка, выставаемая по семибалльной балльной шкале в соответствии со следующими критериями:

1. Полнота и правильность ответа
2. Степень осознанности и понимания изученного материала
3. Языковое оформление ответа

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Материал изложен полно, даны правильные определения основных понятий; Обнаружено понимание материала, обучающийся обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, приводит примеры не только из учебника, но и самостоятельно сформулированные; Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка
Отлично	Материал изложен полно; Обнаружено понимание материала; Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка
Очень хорошо	Ответ удовлетворяет тем же требованиям, что и для отметки «отлично», но обучающийся допускает 1-2 ошибки, которые способен исправить
Хорошо	Ответ удовлетворяет тем же требованиям, что и для отметки «очень хорошо», но обучающийся допускает 1-2 ошибки, которые способен исправить, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого материала .
Удовлетворительно	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: 1. материал изложен неполно, допущены неточности в определении понятий или в формулировках правил; 2. не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и приводить примеры; 3. излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении ответа
Неудовлетворительно	Обучающийся обнаруживает незнание большей части ответа соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, непоследовательно и неуверенно излагает материал
Плохо	Обучающийся обнаруживает незнание ответа соответствующего вопроса

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- *практические контрольные задания, включающих одну или несколько задач*

Критерии оценки выполненных практических заданий

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией.
Отлично	изложение материала логично, без ошибок; умение высказывать и обосновать свои суждения; теория связана с практикой
Очень хорошо	обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет, ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
Хорошо	обучающийся грамотно излагает материал; владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет, ответ полный, с неточностями или недостаточно полный
Удовлетворительно	обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Неудовлетворительно	в ответе обучающегося проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения задания
Плохо	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл

Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются: устный опрос, решение практических задач

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих сформированность компетенций

1. перечень вопросов для собеседования (средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.)

ПК-41	ПК-42, ПК-43
Теории управления персоналом. Философия управления персоналом. Концепция управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Формирование кадровой политики. Стратегия управления персоналом. Подбор и расстановка персонала. Организация аттестации персонала. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала.	Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Оперативный план работы с персоналом. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала. Сущность и структура затрат на персонал. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

<p>Организация обучения персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. Система служебно-профессионального продвижения. Управление кадровым резервом. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Развитие персонала: понятие, основные цели и задачи. Организационное проектирование системы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Источники и проблемы найма персонала. Деловая оценка и отбор персонала. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности персонала. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.</p>	<p>Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p>
---	--

2. тестирование

ПК-42, ПК-43

1. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

а) 11,1 %

б) 9,1 %

в) 9,6 %

г) 10,1 %

2. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 %

(округлить до десятых)

а) 19 %

б) 18,6 %

в) 13,8 %

г) 19,4 %

3. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 %

(округлить до десятых)

а) 15,7 %

б) 19,7%

в) 16,7 %

г) 17,7 %

4. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5%
(округлить до десятых)

а) 4,3 %

б) 5,3 %

в) 3,3 %

г) 5,5 %

5. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 %
(округлить до десятых)

а) 13 %

б) 14,1 %

в) 16,7 %

г) 14,9 %

6. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 %
(округлить до десятых)

а) 32,9 %

б) 29,9 %

в) 30,9 %

г) 42,9 %

7. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 %
(округлить до десятых)

а) 10,7 %

б) 11,7 %

в) 12,7 %

г) 13,7 %

8. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 %
(округлить до десятых)

а) 19,4 %

б) 34,2 %

в) 24,2 %

г) 22,2 %

9. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия

- а) **полная трудоемкость**
- б) производственная трудоемкость
- в) трудоемкость управления производством
- г) суммарный фонд затрат

10. Сдельная расценка определяется по формуле:

а) $P = T / Нвр * 60$

б) $P = (Нв * Нвр) / T$

в) $P = T / Нв$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

11. Сдельная расценка определяется по формуле:

а) $P = T * Нв / 60$

б) $P = (T * Нвр) / 60$

в) $P = T / Нвр$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

12. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

- а) организацией производства
- б) технологией деятельности
- с) + организацией труда
- д) условиями труда
- е) штатным расписанием

13. Элементами организации труда являются:

- а) + разделение и кооперация труда
- б) использование наиболее рациональных материалов

- c) управление производством
- d) + организация рабочих мест
- e) + организация обслуживания рабочих мест

14. В структуру затрат рабочего времени не включается:

- a) время регламентированных перерывов
- b) оперативное время
- c) подготовительно-заключительное время
- d) время обслуживания рабочего места
- e) + время активного отдыха

15. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:

- a) находиться на территории предприятия
- b) находится на обеденном перерыве
- c) + исполнять трудовые обязанности
- d) быть на своем рабочем месте

ПК-41

1. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:

- a) низкой работоспособности
- b) + вработываемости (адаптации)
- c) + устойчивой высокой работоспособности
- d) средней работоспособности
- e) + утомления

2. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

- f) + кооперацию труда
- g) дисциплину труда
- h) организацию труда

3. Основателем науки об организации труда является:

- a) В.И. Ленин
- b) А.К. Гастев
- c) + Ф. У. Тейлор

4. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:

- a) особенностями производства

- b) + условиями труда
- c) метеорологическими условиями
- d) природными факторами

5. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

- a) в понедельник
- b) в пятницу
- c) + в среду
- d) во вторник
- e) в четверг

6. Основные функции заработной платы:

- a) +воспроизводительная
- b) +стимулирующая
- c) простота, логичность, доступность
- d) периодичность выплаты
- e) учет минимального размера оплаты труда, установленного государством

7. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим

- a) работы предприятия
- b) + труда и отдыха
- c) занятости
- d) рабочего дня
- e) рабочего времени

8. К основным принципам формирования оплаты труда не относятся:

повышение уровня оплаты труда по мере роста эффективности труда

- a) равная оплата за равный труд
- b) + ресурсно-распределительный
- c) + формирование платежеспособного спроса населения
- d) обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда

9. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

- a) организацией труда
- b) планированием производства
- c) разделением труда
- d) +нормированием труда

10.Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:

- a) нормой затрат капитала
- b) рентабельностью труда
- c) + нормой труда
- d) ресурсами труда

2. **Типовые задачи для оценки сформированности компетенции ПК-41, ПК-43**

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции
<p><i>Пример.</i></p> <p>Нормативная технологическая трудоемкость работ (T_n) на первом участке – 16 600 нормо-час., на втором – 12500, на третьем – 24000 нормо-час., реальный фонд рабочего времени на одного рабочего (Φ_p) – 1850 час. в год. Рассчитать численность рабочих на участках.</p> <p><i>Пример.</i></p> <p>Трудоемкость операций на участке – 0,5; 1,5 и 2 мин. Определить минимальную численность рабочих на участке, обеспечивающих ритмичную работу производственной цепочки.</p>	<p><i>Решение.</i></p> $\chi_c = \frac{\sum T_n}{\Phi_p * B_n / 100}$ <p>– на первом участке: $\chi_c = 16600 / 1850 = 9$ человек;</p> <p>– на втором участке: $\chi_c = 12500 / 1850 = 7$ человек;</p> <p>– на третьем участке: $\chi_c = 24000 / 1850 = 13$ человек.</p> <p><i>Решение.</i></p> $\chi_y = \frac{t_{\max}}{t_{\min}}$ <p>– на первой операции: $\chi_y = 0,5 / 0,5 = 1$ человек;</p> <p>– на второй операции: $\chi_y = 1,5 / 0,5 = 3$ человека;</p> <p>– на третьей операции: $\chi_y = 2 / 0,5 = 4$ человека.</p> <p>Таким образом, минимальная численность рабочих на участке – 8 человек.</p> <p><i>Решение.</i></p> <p>Коэффициент использования рабочего времени в первом варианте</p>	<p>ПК-41, ПК-43</p>

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции
<p><i>Пример.</i></p> <p>При внутрисменном перерыве на отдых через каждые 2 час. по 10 мин. выработка за второй час снижается на 15%, а при перерывах через каждый час работы по 7 мин. – не снижается. Рассчитать, как повысится производительность труда при втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха по сравнению с первым (смена – восьмичасовая).</p>	<p>(без перерывов в конце каждой полусмены) равен:</p> $K_{исп} = \frac{480 - 2 * 10}{480} = 0,958 ;$ <p>средний индекс часовой производительности –</p> $I_{шт} = \frac{4 * 1 + 4 * 0,85}{8} = 0,920 ;$ <p>тогда их произведение характеризует сменную выработку – $V_{см} = 0,958 * 0,925 = 0,886$.</p> <p>Коэффициент использования рабочего времени во втором варианте (без перерывов в конце каждой полусмены) равен:</p> $K_{исп} = \frac{480 - 6 * 7}{480} = 0,9125 ;$ <p>средний индекс часовой производительности равен 1; тогда их произведение характеризует сменную выработку – $V_{см} = 0,9125 * 1 = 0,9125$.</p> <p>Повышение сменной производительности во втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха</p> $П_{шт} = \frac{0,9125}{0,886} * 100 - 100 = 3\%.$	

Примерные задания										Решения	Реализуемые компетенции																																																																				
<p><i>Пример.</i> На машиностроительном предприятии в мелкосерийном производстве при проведении хронометража получена следующая продолжительность элементов токарной операции (хронометражные ряды) (табл.).</p> <p>Время выполнения элементов токарной операции, сек.</p> <table><tr><th rowspan="2">№ п/п</th><th rowspan="2">Наименование элементов операции</th><th colspan="8">Номер наблюдений</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th></tr><tr><td>1</td><td>Взять и установить деталь на станок</td><td>32</td><td>30</td><td>30</td><td>33</td><td>42</td><td>34</td><td>32</td><td>34</td></tr><tr><td>2</td><td>Включить станок, подвести резец, включить подачу</td><td>8</td><td>7</td><td>9</td><td>7</td><td>9</td><td>8</td><td>9</td><td>8</td></tr><tr><td>3</td><td>Обработать деталь</td><td>94</td><td>96</td><td>98</td><td>96</td><td>94</td><td>129</td><td>95</td><td>96</td></tr><tr><td>4</td><td>Выключить подачу, отвести резец, выключить станок</td><td>9</td><td>10</td><td>9</td><td>11</td><td>10</td><td>9</td><td>11</td><td>10</td></tr><tr><td>5</td><td>Снять деталь</td><td>26</td><td>29</td><td>29</td><td>33</td><td>27</td><td>31</td><td>33</td><td>29</td></tr></table> <p>Ошибочные и дефектные замеры: элемент 3, замер 6 – падение напряжения в сети.</p>										№ п/п	Наименование элементов операции	Номер наблюдений								1	2	3	4	5	6	7	8	1	Взять и установить деталь на станок	32	30	30	33	42	34	32	34	2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	8	7	9	7	9	8	9	8	3	Обработать деталь	94	96	98	96	94	129	95	96	4	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	9	10	9	11	10	9	11	10	5	Снять деталь	26	29	29	33	27	31	33	29	<p><i>Решение.</i></p> <p>Полученные хроноряды проверяют на устойчивость, и рассчитываются фактические коэффициенты устойчивости (исключая ошибочный замер):</p> $K_{уст.ф1} = 42:30 = 1,4; K_{уст.ф2} = 9:7 = 1,28;$ $K_{уст.ф3} = 98:94 = 1,04; K_{уст.ф4} = 11:9 = 1,22$ $K_{уст.ф5} = 33:26 = 1,27$ <p>Определяем соответствующие нормативные значения коэффициентов устойчивости:</p> $K_{уст.н1} = 3,0; K_{уст.н2} = 3,0; K_{уст.н3} = 1,3;$ $K_{уст.н4} = 3,0; K_{уст.н5} = 3,0$ <p>Проверяем устойчивость хроноряда, т.е. соблюдение условий неравенства:</p> $1,4 < 3,0; 1,28 < 3,0; 1,04 < 1,3$ $1,22 < 3,0; 1,27 < 3,0$ <p>Проверка позволяет сделать следующие выводы: все хроноряды являются устойчивыми (условие неравенства соблюдается), и, следовательно, наблюдение проведено правильно.</p> <p>Продолжительность каждого элемента операции рассчитывается по формуле для расчета средней арифметической величины:</p>	ПК-43
№ п/п	Наименование элементов операции	Номер наблюдений																																																																													
		1	2	3	4	5	6	7	8																																																																						
1	Взять и установить деталь на станок	32	30	30	33	42	34	32	34																																																																						
2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	8	7	9	7	9	8	9	8																																																																						
3	Обработать деталь	94	96	98	96	94	129	95	96																																																																						
4	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	9	10	9	11	10	9	11	10																																																																						
5	Снять деталь	26	29	29	33	27	31	33	29																																																																						

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции																																																																					
<p>Пример.</p> <p>По данным хронокарты определить, достаточно ли число наблюдений было проведено, вычислить продолжительность каждого элемента операции, рассчитать оперативное время, штучное, штучно-калькуляционное и норму выработки на восьмичасовую смену при условии, что подготовительно-заключительное время на партию – 12 мин. (в партии 5 деталей), а время обслуживания, а также на отдых и личные надобности – 15% от оперативного времени (массовое производство).</p> <p>Хронокарта токарной операции, сек.</p> <table><tr><th rowspan="2">№ п / п</th><th rowspan="2">Наименование элементов операции</th><th colspan="8">Номер наблюдений</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th></tr><tr><td>1</td><td>Взять и установить деталь на станок</td><td>20</td><td>185</td><td>353</td><td>518</td><td>684</td><td>855</td><td>1020</td><td>1183</td></tr><tr><td>2</td><td>Включить станок, подвести резец, включить подачу</td><td>25</td><td>191</td><td>358</td><td>524</td><td>689</td><td>860</td><td>1025</td><td>1199</td></tr><tr><td>3</td><td>Обработать деталь</td><td>145</td><td>316</td><td>480</td><td>644</td><td>811</td><td>975</td><td>1144</td><td>1311</td></tr></table>	№ п / п	Наименование элементов операции	Номер наблюдений								1	2	3	4	5	6	7	8	1	Взять и установить деталь на станок	20	185	353	518	684	855	1020	1183	2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	25	191	358	524	689	860	1025	1199	3	Обработать деталь	145	316	480	644	811	975	1144	1311	<div>$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$<p>Средняя продолжительность элементов операции представлена в табл. 6. На основе анализа полученных данных определяют оптимальный состав операции, продолжительность выполнения отдельных ее элементов и операции в целом.</p><table><tr><th>№</th><th>Наимен</th><th>Продолжи</th></tr><tr><td>1</td><td>Взять и установить деталь на станок</td><td>(32 + 30 + 30 + 33 + 42 + 34 + 30)</td></tr><tr><td>2</td><td>Включить станок</td><td>8,1</td></tr><tr><td>3</td><td>Обработать</td><td>95,6</td></tr><tr><td>4</td><td>Выключить</td><td>9,8</td></tr><tr><td>5</td><td>Снять деталь</td><td>29,6</td></tr><tr><td></td><td>Операция</td><td>176,4</td></tr></table><p>Решение. Рассчитаем продолжительность элементов операции:</p><p>замер 1, элемент 1: 20 – 0 = 20 сек.</p><p>замер 1, элемент 2: 25 – 20 = 5 сек.</p><p>замер 1, элемент 3: 145 – 25 = 120 сек.</p><p>замер 1, элемент 4: 150 – 145 = 5 сек.</p><p>замер 1, элемент 5: 160 – 150 = 10 сек.</p></div>	№	Наимен	Продолжи	1	Взять и установить деталь на станок	(32 + 30 + 30 + 33 + 42 + 34 + 30)	2	Включить станок	8,1	3	Обработать	95,6	4	Выключить	9,8	5	Снять деталь	29,6		Операция	176,4	
№ п / п			Наименование элементов операции	Номер наблюдений																																																																			
	1	2		3	4	5	6	7	8																																																														
1	Взять и установить деталь на станок	20	185	353	518	684	855	1020	1183																																																														
2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	25	191	358	524	689	860	1025	1199																																																														
3	Обработать деталь	145	316	480	644	811	975	1144	1311																																																														
№	Наимен	Продолжи																																																																					
1	Взять и установить деталь на станок	(32 + 30 + 30 + 33 + 42 + 34 + 30)																																																																					
2	Включить станок	8,1																																																																					
3	Обработать	95,6																																																																					
4	Выключить	9,8																																																																					
5	Снять деталь	29,6																																																																					
	Операция	176,4																																																																					

Примерные задания										Решения				Реализуемые компетенции																													
								6	0	замер 2, элемент 1: 185 – 160 = 25 сек. и т.п. Исключаем из расчетов ошибочные или дефектные замеры. В нашей задаче это 26 сек. Определяем нормативные и фактические коэффициенты устойчивости и проверяем																																	
4	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	1 5 0	3 2 0	4 8 6	6 5 5	8 1 7	9 9 0	1 1 5 0	1 3 1 6																																		
5	Снять деталь	1 6 0	3 3 1	4 9 5	6 6 5	8 2 9	1 0 1	1 1 1	1 3 2 5																																		
Ошибочные и дефектные замеры: элемент 1, замер 6 – деталь упала на пол.										<table><tr><th>Элементы операции</th><th>Расчет K_{уст.ф}</th><th>K_{уст.н}</th><th>Выводы</th></tr><tr><td>Взять и установить деталь на станок</td><td>25:19 = 1,3</td><td>1,5</td><td>Устойчивый</td></tr><tr><td>Включить станок, подвести резец, включить подачу</td><td>6:5 = 1,2</td><td>1,5</td><td>Устойчивый</td></tr><tr><td>Обработать деталь</td><td>125:120 = 1,04</td><td>1,1</td><td>Устойчивый</td></tr><tr><td>Выключить подачу, отвести резец, выключить станок</td><td>6:4 = 1,5</td><td>1,5</td><td>Устойчивый</td></tr><tr><td>Снять деталь</td><td>12:9 = 1,3</td><td>1,7</td><td>Устойчивый</td></tr></table> <p>хроноряды на устойчивость (табл.). В результате проверки можно сделать следующие выводы: все хроноряды являются устойчивыми (условие неравенства соблюдается), и, следовательно, наблюдение проведено правильно.</p> <p>Далее рассчитываем среднюю продолжительность каждого элемента операции (табл.).</p> <table><tr><th>№</th><th>Наименование</th><th>Продолж</th></tr><tr><td>1</td><td>Взять и установить деталь на станок</td><td>(20 + 25 + 22 + 23 + 19 + 19 +</td></tr></table>				Элементы операции	Расчет K _{уст.ф}	K _{уст.н}	Выводы	Взять и установить деталь на станок	25:19 = 1,3	1,5	Устойчивый	Включить станок, подвести резец, включить подачу	6:5 = 1,2	1,5	Устойчивый	Обработать деталь	125:120 = 1,04	1,1	Устойчивый	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	6:4 = 1,5	1,5	Устойчивый	Снять деталь	12:9 = 1,3	1,7	Устойчивый	№	Наименование	Продолж	1	Взять и установить деталь на станок	(20 + 25 + 22 + 23 + 19 + 19 +
Элементы операции	Расчет K _{уст.ф}	K _{уст.н}	Выводы																																								
Взять и установить деталь на станок	25:19 = 1,3	1,5	Устойчивый																																								
Включить станок, подвести резец, включить подачу	6:5 = 1,2	1,5	Устойчивый																																								
Обработать деталь	125:120 = 1,04	1,1	Устойчивый																																								
Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	6:4 = 1,5	1,5	Устойчивый																																								
Снять деталь	12:9 = 1,3	1,7	Устойчивый																																								
№	Наименование	Продолж																																									
1	Взять и установить деталь на станок	(20 + 25 + 22 + 23 + 19 + 19 +																																									

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции															
	<table border="1" data-bbox="903 264 1326 521"> <tr> <td>2</td><td>Включить станок полвести</td><td>5,4</td></tr> <tr> <td>3</td><td>Обработать</td><td>122,</td></tr> <tr> <td>4</td><td>Выключить</td><td>5,3</td></tr> <tr> <td>5</td><td>Снять деталь</td><td>10,4</td></tr> <tr> <td></td><td>Операция</td><td>165,</td></tr> </table> <p>Определим оперативное время, норму штучного и штучно-калькуляционного времени:</p> $T_{оп} = 21,4 + 5,4 + 122,6 + 5,3 + 10,4 = 165,1 \text{ сек., или } 2,75 \text{ мин.}$ $T_{шт} = 2,75 * 1,15 = 3,16 \text{ мин.}$ <p>– штучное время включает $T_{оп}$, $T_{отл}$, $T_{обсл}$.</p> $T_{ш.к.} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{N} = 3,16 + 12 / 5 = 5,56 \text{ мин.}$ <p>Количество изделий, произведенных за смену:</p> $N_{выр} = \frac{T_{см}}{T_{ш.к.}} = 480 / 5,56 = 86 \text{ шт}$	2	Включить станок полвести	5,4	3	Обработать	122,	4	Выключить	5,3	5	Снять деталь	10,4		Операция	165,	
2	Включить станок полвести	5,4															
3	Обработать	122,															
4	Выключить	5,3															
5	Снять деталь	10,4															
	Операция	165,															
<p><i>Пример.</i></p> <p>Рассчитать норму выработки экскаваторщика при восьмичасовой смене и норму времени на разработку 100 м³ грунта, если паспортные данные и режим работы экскаватора следующие: $T_{пз} = 30$ мин., $T_{обс} = 15$ мин., $T_{отл} = 12$ мин. на смену; время на один цикл работы ($T_{ц}$) – 2,5 мин.; емкость ковша (Е) – 1,5 м³; коэффициент наполнения ковша (K_n) – 0,9; коэффициент разрыхления грунта (K_p) – 1,25.</p> <p><i>Пример.</i></p> <p>Рассчитать норму выработки (в тоннах) на</p>	<p><i>Решение.</i></p> $N_{выр} = \frac{T_{см} - (T_{пз} + T_{обс} + T_{отл})}{T_{ц} * K_p} * K_n$ $N_{вр} = \frac{480}{1,83} = 262 \text{ мин.}$ <p><i>Примечание.</i> Аналогично рассчитываются нормы на бульдозерные, скреперные и другие работы с применением землеройной техники.</p> <p><i>Решение.</i></p>	<p>ПК-41, ПК-43</p>															

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции
<p>перевозку грузов автомобилем по следующим исходным данным: расстояние перевозки (L) 10 км, скорость с грузом (V₁) – 30 км/час, скорость порожняком (V₂) – 40 км/час, норма времени на погрузку (t_п) – 10 мин., на разгрузку (t_р) – 5 мин., T_{пз} = 20 мин., T_{обс} = 10 мин. на восьмичасовую смену, грузоподъемность автомобиля (Г) – 5 т., коэффициент использования грузоподъемности (K_{гп}) – 0,85.</p> <p><i>Пример.</i></p> <p>Рассчитать норму обслуживания станков и среднесписочную численность дежурных слесарей, если в подразделении 200 станков, коэффициент сменности – 2,3, реальный фонд рабочего времени – 242 смены, номинальный 268 смен в год, оперативное время на обслуживание одного станка – 10 мин., T_{отл} на восьмичасовую смену – 12 мин.</p>	$H_{выр} = \frac{T_{см} - (T_{пз} + T_{обс})}{\frac{L * 60}{V_1} + \frac{L * 60}{V_2} + t_n + t_p} * G$ <p><i>Примечание.</i> Аналогично рассчитываются нормы на перевозку грузов другими транспортными средствами.</p> <p><i>Решение.</i></p> $H_{обс} = \frac{480 - 12}{10} = 46,8 \approx 47 \text{ станк}$ $H_{ч} = \frac{M}{H_{обс}} * K_{см} * \frac{\Phi_n}{\Phi_p} = \frac{200}{47} * 2,3$	
<p><i>Пример.</i></p> <p>Рассчитать сумму заработной платы рабочих-повременщиков, если известны дневные тарифные ставки: I разряд – 250 руб., II разряд – 285 руб., IV разряд – 315 руб., VI разряд – 345 руб. Работник I разряда в течение месяца отработал 150 час., II разряда – 148 час., IV разряда – 95 час. и VI разряда 142 час. (время смены 7 час.)</p> <p><i>Пример.</i></p> <p>Рассчитать заработную плату рабочего по</p>	<p><i>Решение.</i></p> $З_{пов}^{2 \text{ раз}} = \frac{285}{7} * 148 = 6025,7$ $З_{пов}^{4 \text{ раз}} = \frac{315}{7} * 95 = 4275 \text{ руб.}$ $З_{пов}^{6 \text{ раз}} = \frac{345}{7} * 142 = 6998,57 \text{ руб.}$ $З_{пов}^{1 \text{ раз}} = \frac{250}{7} * 150 = 5357,14 \text{ руб.}$ <p><i>Примечание.</i> Расценка за единицу рассчитывается по разряду выполняемой работы, а не рабочего. Минуты пересчитываются в часы.</p> <p><i>Решение.</i></p> <p>Сдельная расценка единицы продукции:</p>	<p>ПК-41, ПК-43</p>

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции
<p>сдельно-премиальной системе оплаты труда и коэффициент приработка, если норма времени на изделие – 11 мин., разряд работы – IV, разряд рабочего – V. За месяц (15 рабочих дней по 6 час.) сдано 525 изделий, а премии выплачиваются за выполнение научно обоснованных норм в размере 10% и за каждый процент перевыполнения – по 1,5% сдельного заработка (условия работы нормальные – в условной тарифной сетке см. табл. 51).</p> <p><i>Пример.</i></p> <p>Рассчитать заработную плату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если за 23 рабочих дня по 7 час. выполнены работы объемом 185 нормо-час., исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по двойным расценкам. Часовая тарифная ставка – 32 руб.</p>	$P_{eo} = \frac{11}{60} * 59,6 = 10,92 \text{ руб.}$ <p>Прямой сдельный заработок будет равен:</p> $З_{co} = 10,92 * 525 = 5733 \text{ руб.}$ <p>Выполнение норм выработки будет равно:</p> $П_{en} = \frac{525 * \frac{11}{60}}{15 * 6} * 100 = 106,9\%.$ <p>Размер премии (в процентах к сдельному заработку) будет равен:</p> $П_p = 10 + 6,9 * 1,5 = 20,35\%.$ <p>Сумма премии:</p> $С_{np} = 5733 * 0,2035 = 1166,66 \text{ руб.}$ <p>Общая сумма заработка:</p> $З_{co(np)} = 5733 + 1166,66 = 6899,66$ <p>Коэффициент приработка:</p> $K_{np} = \frac{6899,66}{\frac{15 * 6}{0,18} * 10,92} = \frac{6899,66}{5460} = 1,26$ <p><i>Примечание.</i> Удельный вес тарифа в заработной плате – величина, обратная K_{np}</p> $d_{тар} = \frac{1}{1,26} = 0,79, \text{ или } 79\%.$ <p><i>Решение.</i></p> <p>Прямой сдельный заработок будет равен:</p> $З_{co} = 185 * 32 = 5920 \text{ руб.}$	

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции
	<p>Заработок по тарифу в пределах исходной базы:</p> $Z_m = 23 * 7 * 1,05 * 32 = 5409,6 \text{ руб.}$ <p>Сумма приработка сверх исходной базы:</p> $C_{np} = 5920 - 5409,6 = 510,4 \text{ руб.}$ <p>Сумма прогрессивной доплаты:</p> $D_{np} = 510,4 * 1 = 510,4 \text{ руб.}$ <p>Общий заработок рабочего:</p> $Z_{cd(прог)} = 5920 + 510,4 = 6430,4 \text{ руб.}$ <p><i>Примечание.</i> Такой же результат получится и при расчете по формуле:</p> $Z_{cd(прог)} = Z_{cd} + Z_{cd} * \frac{П_{нб} - П_{вб}}{П_{нб}} * K$	
<p>1. Степень удовлетворения потребностей человека, определяемая по отношению к соответствующим нормам, обычаям и традициям, а также по субъективной оценке благополучия, это:</p> <p>а) качество трудовой жизни;</p> <p>б) эффективность;</p> <p>в) рентабельность;</p> <p>г) продуктивность;</p> <p>д) качество жизни.</p> <p>2. Соотношение между затратами ресурсов и полученными результатами, это:</p> <p>а) собственность;</p> <p>б) труд;</p> <p>в) блага;</p> <p>г) эффективность;</p> <p>д) верного ответа нет.</p> <p>3. Особенность труда как экономического ресурса заключается в следующем:</p> <p>а) рынок труда не подчиняется общим законам</p>	<p>1. д</p> <p>2. г</p>	<p>ПК-41, ПК-43</p>

8. Разделение труда: его виды и границы.
9. Кооперация труда: его виды и границы.
10. Рабочее время его сущность, значение и структура.
11. Хронометраж: сущность, этапы и виды.
12. Фотография рабочего времени: сущность, этапы и виды.
13. Методы изучения затрат рабочего времени.
14. Сущность процесса нормирования.
15. Нормы труда и их классификация.
16. Нормативы труда и их классификация.
17. Методы нормирования труда и их классификация.
18. Сущность организации труда и ее значение в экономике.
19. Условия труда и их значение для организации труда.
20. Стоимость рабочей силы и ее характеристика.
21. Тарифная система организации заработной платы.
22. Тарифная сетка и ее характеристики.
23. Организация внутризаводских тарифных сеток.
24. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
25. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
26. Организация бестарифной модели заработной платы.
27. Необходимость государственного регулирования заработной платы.
28. Организация заработной платы бюджетных работников.
29. Структура дохода работника предприятия.
30. Система доплат и надбавок.

№	Показатели оценивания	Коды компетенций, проверяемых с помощью показателей	Шкала оценивания
1.	Обучающийся не владеет знаниями основного учебного материала по дисциплине; неправильно отвечает на задаваемые комиссией вопросы или затрудняется с ответом; не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ПК-41, ПК-43	«плохо»
2	Обучающийся имеет существенные пробелы в	ПК-41, ПК-	«Неудовлетворительно»

	знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые комиссией вопросы или затрудняется с ответом; не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	43	
3	Обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне	ПК-41, ПК-43	«Удовлетворительно»
4	Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; умеет применять теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ПК-41, ПК-43	«Хорошо»
5	Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые погрешности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует отличный уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ПК-41, ПК-43	«Очень хорошо»
6	Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные	ПК-41, ПК-43	«Отлично»

	выводы, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой		
7	Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; великолепно отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой	ПК-41, ПК-43	«Превосходно»

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. №55-ОД,

Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 №247-ОД.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) **«Управление персоналом»**

а) основная литература

1. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр.). // Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=444619>

2. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. // Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=501180>

3. Управление персоналом. Электронный курс, созданный в системе электронного обучения ННГУ. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://e-learning.unn.ru/enrol/index.php?id=5255>

б) дополнительная литература:

1. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426081>

Интернет-ресурсы и программное обеспечение

1. www.gks.ru / Федеральная служба государственной статистики.
2. <http://www.economicus.ru/> Сайт, посвященный экономике.
3. <http://www.rbc.ru/> РосБизнесКонсалтинг.
4. <http://expert.ru/> Эксперт on-line.
5. <http://www.cbr.ru/> - сайт Центрального банка РФ
6. Операционная система Microsoft Windows
7. Прикладное программное обеспечение Microsoft Office
8. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а так же доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Реализация программы предполагает наличие:

- аудиторий для лекционных и практических занятий с необходимым оборудованием;
- компьютерного класса, имеющего компьютеры, объединенные сетью с выходом в Интернет;
- лицензионного (операционная система Microsoft Windows, пакет прикладных программ Microsoft Office) и свободно распространяемого программного обеспечения.

В ходе проведения занятий рекомендуется использовать компьютерные иллюстрации для поддержки различных видов занятий, подготовленные с использованием Microsoft Office или других средств визуализации материала.

Доступ к электронным информационным ресурсам осуществляется в компьютерном классе и библиотеке.

Программа составлена в соответствии с требованиями СУОС ВО с учетом рекомендаций ОПОП ВО по специальности 38.05.01 – «Экономическая безопасность» специализации «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности».

Автор (ы):

Д.э.н., проф. Стрелкова Л.В.

К.э.н., доцент Макушева Ю.А.

Рецензент (ы):

Заведующий кафедрой «Экономика предприятий и организаций»

Д.э.н., проф. Трофимов О.В.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от 15.03.2021 г., протокол № ____3____.