

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И
ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК
Кафедра государственное, муниципальное управление и
кадровая политика

СОГЛАСОВАНО

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика управления персоналом

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 3

Семестр (*Ы*) 5,6

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Фролова О.Я., д.э.н., профессор

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на Рабочую программу учебной дисциплины «Экономика управления персоналом», для квалификации выпускника – бакалавр, по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК

Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика управления персоналом», по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК, разработана в ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет», на кафедре государственное, муниципальное управление и кадровая политика (разработчик – Фролова Ольга Яковлевна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры).

Переход к рыночным отношениям и формирование рынка труда способствовали принципиальным изменениям экономической природы отношений между наёмным работником и работодателем. Дисциплина «Экономика управления персоналом» обусловлена поиском новых подходов к управлению трудовым потенциалом персонала работников в организации, необходимостью повышения профессионального уровня современных менеджеров с целью приобретения актуальных навыков управления социально-трудовыми отношениями.

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

1. Предъявленная Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика управления персоналом», соответствует требованиям ОПОП ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК (далее по тексту Программа);
2. Представленная на рецензию Программа, оформлена с соблюдением требований, предъявляемых к оформлению Программ по стандартам ОПОП ФГОС ВО. По структуре Программа содержит все основные разделы и выдерживает требования по нормативно-методическим документам, предъявляемые к Программе по учебной дисциплине;
3. Дисциплина представлена следующими модулями: Календарный модуль 1. Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика; Календарный модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом;
4. Информация о взаимосвязи изучаемых дисциплин ОПОП ВО в Учебном плане по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК в содержании дисциплины «Экономика управления персоналом» исключает дублирование с другими дисциплинами, поскольку дисциплина не предусматривает наличие специальных требований к входным знаниям, умениям и компетенциям студента.
5. Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий, используемые при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины и предполагают интерактивную форму практических занятий.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ: Структура и содержание Рабочей программы по учебной дисциплине «Экономика управления персоналом», для квалификации выпускника – бакалавр, по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК, разработанная Фроловой О.Я., доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика», соответствует требованиям ФГОС ВО, что позволит при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

Рецензент:

Директор центра кадрового менеджмента
«Ориан-Персонал»



Орлова О.Н.

Оглавление

АННОТАЦИЯ	5
1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	5
1.1. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ	5
1.2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ	6
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ.	6
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
4.2. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ	9
4.3. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	15
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ	18
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и виды самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	18
4.5.2. КУРСОВЫЕ ПРОЕКТЫ (РАБОТЫ)/ КОНТРОЛЬНЫЕ РАБОТЫ/ РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИЕ РАБОТЫ/ УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ РАБОТЫ УЧЁТ НЕ ПРЕДУСМОТРЕН	20
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	21
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	22
6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА	22
6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА	22
6.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ	22
6.4. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	23
6.5. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ"	23
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	25
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	26
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	26
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	27
ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД	28

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Экономика управления персоналом» обусловлена поиском новых подходов к управлению трудовым потенциалом персонала работников в организации, необходимостью повышения профессионального уровня современных менеджеров с целью приобретения актуальных навыков управления социально-трудовыми отношениями. Дисциплина «Экономика управления персоналом» входит в Б1 по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК и реализуется в институте «Экономики и управления АПК» кафедрой «Управления персоналом».

Дисциплина нацелена на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК- 3);
- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14);
- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-22).

Дисциплина представлена следующими календарными модулями:

Календарный модуль 1 – . Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика;

Календарный модуль 2 – Эффективность технологии управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации, зачёт, курсовая работа, экзамен.

Программой курса предусмотрены следующие виды контроля:

текущий контроль успеваемости – в форме активности на лекционных и практических занятиях, решение задач (кейсов);

промежуточный контроль успеваемости – зачёт, курсовая работа; устный экзамен с учётом балльно-рейтинговой системы.

Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 216,0 часов. Зачётных единиц – 6. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (34 часа), практические (70 часов), самостоятельная работа студента (76 часов). Промежуточный контроль знаний – зачёт, курсовая работа, экзамен.

1. Требования к дисциплине

1.1. Внешние и внутренние требования

Дисциплина «Экономика управления персоналом» лежит в основе экономической природы управления персоналом и формирует системные знания в управлении организационным поведением работника. Дисциплина «Экономика управления персо-

налом» является базовой для управления персоналом и предлагает последующее углубление общекультурных и профессиональных знаний в области управления персоналом. Реализация в дисциплине «Экономика управления персоналом» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК, позволяет сформировать у бакалавра следующие компетенции:

- ОК- 3 – способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- ПК-14 – владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;
- ПК-22 – умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени.

1.2. Место дисциплины в учебном процессе

Дисциплина представлена в базовой части учебного плана. Изучение учебной дисциплины «Экономика управления персоналом» базируется на предшествующие учебные дисциплины: «Трудовое право», «Экономическая теория», «Теория организации», «Экономика и социология труда».

2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.

Целью изучения учебной дисциплины «Экономика управления персоналом» является расширение знаний в управления социально-трудовыми отношениями в организациях с позиции эффективности управления трудовым поведением персонала. Формирование у студентов процесса самостоятельного мышления по кругу направлений профессиональной деятельности в области решения задач управления персоналом позволяет с позиции экономической эффективности принимать управленческие решения по использованию трудовых ресурсов организации. В результате изучения дисциплины бакалавр должен решать следующие задачи:

1. Организационно-управленческие:

- изучить экономические основы и практический опыт в области управления персоналом;
- овладеть умениями в разработке стратегии профессионального развития персонала организации;
- приобретение базовых навыков в планировании затрат на персонал и определения потребности в персонале организации;
- овладеть методиками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом в организации;

2. Информационно-аналитическая деятельность:

- овладеть методиками анализа трудового потенциала работника и организации в целом;
- овладеть методикой оценки функциональных подсистем системы управления персоналом и процессов управления персоналом в организации;

В результате изучения дисциплины бакалавр должен:

Знать:

- основы экономических знаний, сущностное описание экономических категорий в управлении персоналом с позиции научной дискуссии: рабочее время, производительность труда, трудовой потенциал, технологии управления персоналом (найм, вознаграждение, аттестация и другие);
- нормативно-методические регламенты и практический опыт в области экономики управления персоналом;

Уметь:

- анализировать экономические показатели деятельности организации, а также трудовой деятельности (в том числе производительности труда);
- обосновывать мероприятия с позиции сравнительной эффективности применения инструментов, методов, технологий воздействия на персонал;
- формировать бюджет затрат на персонал.

Владеть:

- понятийным терминологическим аппаратом;
- приёмами анализа и методами установления причинно-следственных явлений, определяющих уровень функционирования системы управления персоналом;
- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по управлению персоналом;
- навыками контроля за использованием рабочего времени смены персонала.

Реализация в учебной дисциплины «Экономика управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03« Управление персоналом». Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК направлена на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК- 3)
- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14);
- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-22).

3. Организационно-методические данные дисциплины

Таблица 1

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ и семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 5	№ 6
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	6	216	72	144
Контактная работа	3,0	104	50	54
лекции (Л)		34	16	18
практические занятия (ПЗ)		70	34	36
в том числе интерактивные			4	16
Самостоятельная работа (СРС)	2,0	76	22	54
в том числе:				
самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины	1,0	25	7	18
самоподготовка к текущему контролю знаний		6	6	-
подготовка к зачёту		9	9	-
подготовка и защита курсовой работы	1,0	36	-	36
Подготовка и сдача экзамена	1,0	36	-	36
Вид контроля:	Зачёт Курсовая работа Экзамен			

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

Тематический план

№	Раздел дисциплины	Всего часов	В том числе			Формы контроля
			лекции	практические или семинарские занятия	СРС	
1	Календарный модуль 1. Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика	72	16	34	22	зачёт
2	Календарный модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом	108	18	36	54	Курсовая работа
	Подготовка и сдача экзамена	36	-	-	-	
	Итого	216	34	70	76	

4.2. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
Календарный модуль 1. Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика.	72	16	34	22
<i>Модульная единица 1.1.</i> Содержание экономико-правовых основ управления персоналом в организации	8	4	4	-
<i>Модульная единица 1.2.</i> Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации	12	4	8	-
<i>Модульная единица 1.3.</i> Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика.	8	4	4	-
<i>Модульная единица 1.4.</i> Управление инновационной восприимчивостью персонала в организации	4	2	2	-
<i>Модульная единица 1.5.</i> Мониторинг системы управления персоналом организации.	18	2	16	-
Самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины	7	-	-	7
Самоподготовка к текущему контролю знаний	6	-	-	6
Подготовка и сдача зачёта	9			9
Календарный модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом	108	18	36	54
<i>Модульная единица 2.1.</i> Организационно-экономические основы управления рабочим временем смены	10	4	4	-
<i>Модульная единица 2.2.</i> Организационно-экономические основы управления кадровым составом	8	2	4	-
<i>Модульная единица 2.3.</i> Организационно-экономические основы управления рациональной организацией рабочего места	6	2	8	-
<i>Модульная единица 2.4.</i> Организационно-экономические основы управления стимулированием персонала в АПК	8	2	8	-
<i>Модульная единица 2.5.</i> Организационно-экономические основы управления наймом персонала	10	4	4	-
<i>Модульная единица 2.6.</i> Организационно-экономические основы управления развитием персонала в организациях АПК	12	4	8	-
Самостоятельное изучение тем и разделов	18	-	-	18

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
дисциплины				
Подготовка и защита курсовой работы	36	-	-	36
Подготовка и сдача экзамена	36	-	-	-
Итого	216	34	70	76

4.3. Содержание модулей дисциплины

Календарный модуль 1. Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика.

Модульная единица 1.1. Содержание экономико-правовых основ управления персоналом в организации

Теоретико-методологические аспекты дисциплины и понятийный аппарат. Предметная область дисциплины «Экономика управления персоналом». Цели, задачи и значение, объект и предмет дисциплины. Основные аспекты использования человеческих ресурсов в условиях рыночной экономики. Особенности функционирования и факторы, определяющие развитие рынка труда. Трудовая деятельность. Элементы процесса труда производственного персонала. Элементы процесса труда управленческого персонала. Социально-экономическое содержание категории «труд», «рабочая сила», «стоимость рабочей силы», «рынок труда». Особенности функционирования регионального рынка труда. Политика занятости и её регулирование. Виды занятости. Показатели измерения состояния безработицы. Состав и структура трудовых ресурсов. Роль федеральной государственной службы занятости, Федеральной миграционной службы, Международной организации труда в управлении занятостью. Методология управления трудовой деятельностью. Формирование трудовых отношений в социально-ориентированной экономике (целеполагания, принципы, функции, модели, механизмы, методы, формы). Сущность трудовых концепций. Влияние труда на жизнедеятельность человека и общества. Взаимодействие человека с элементами трудового процесса. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов. Экономическая сущность человеческого капитала (структура, этапы развития, особенности, формы, принципы измерения, виды). Экономическая сущность интеллектуального капитала, его структура. Методы оценки человеческого капитала, сравнительная характеристика (затратный, доходный, экспертный). Система показателей оценки человеческого капитала. Формирование системы качества трудовой жизни: понятие, актуальность проблемы, концептуальные направления, основные элементы, принципы, факторы, механизмы функционирования. Регулирование качества трудовой жизни: коллективный договор, индикаторы развития, уровень жизни. Процесс формирования социально-трудовых отношений. Государственное регулирование доходов населения. Экономическое содержание понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы».

Модульная единица 1.2. Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации

Работник как субъект системы управления персоналом. Состав трудового поведения. Методы управления персоналом. Наемный труд. Труд как базовая категория

экономической системы. Характеристика общественного разделения и кооперации труда. Сущность и содержание организации труда. Содержание и принципы организации производственного и технологического процесса. Классификация трудового процесса. Трудовой потенциал организации. Факторы, обуславливающие трудовое поведение работников. Сущность производительности труда, её значение в реализации трудовой функции. Интенсивность трудовой деятельности. Факторы и резервы эффективного использования рабочей силы. Методика оценки производительности труда. Методика оценки эффективности труда. Описание норм труда (времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости). Экономическая сущность трудового потенциала (работника, организации, общества). Элементы трудового потенциала, их взаимосвязь. Методика оценки трудового потенциала организации. Описание категории «организационная культура» с позиции управления трудовым поведением. Элементы организационной культуры. Значение организационной культуры в управлении персоналом. Методика определения коэффициента социальной напряжённости, неудовлетворённости. Затраты на профилактику конфликтов.

Модульная единица 1.3. Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика

Этапы становления компетентностного подхода в трудовых отношениях. Закономерности развития. Квалификационные требования к работнику, обусловленное развитием НТП и современной практики управления персоналом. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция», «компетентность», «знание», «опыт». Основные характеристики компетенции. Этапы развития компетентности работника. Сферы применения компетентностного подхода в управлении персоналом. Методологические подходы к исследованию компетенций персонала в организации. Моделирование компетенций персонала организации. Требования к компетентности персонала. Управление развитием ключевых компетенций. Процесс управления развитием персонала. Схема развития (обучения) персонала. Методика оценки соответствия профессиональной компетентности персонала требуемому уровню развития организации. Методика оценки качества способности к труду. Методика оценки качества рабочей силы. Экономическая эффективность управления кадровым резервом. Стимулирование персонала на основе компетентностного подхода.

Модульная единица 1.4. Управление инновационной восприимчивостью персонала в организации

Инновационный процесс. Инновации в управлении персоналом (кадровое новшество, кадровое нововведение, кадровая инновация. Инновационный потенциал персонала организации (сущность, характеристика типов трудовых коллективов, инновационная деятельность). Методика оценки инновационного потенциала персонала организации. Организационно-экономическая сущность применения норм, нормативов, стандартов в трудовом процессе, их роль в системе управления персоналом. Методы планирования системы управления персоналом (монографический, экспериментальный, балансовый, экономико-статистический) их характеристика. Международная классификация расходов на персонал. SWOT-анализ факторов, влияющих на размер издержек. Источники и группы потерь. Виды затрат на персонал. Издержки на персонал по этапам воспроизводства рабочей силы (формирование, использование, развитие). Методика оценки результатов обучения персонала. Методика определения стоимости рабочей силы, экономическая сущность её применения. Оптимизация затрат на персонал (сокращение,

потери, адаптация, абсентеизм). Эффективность труда (факторы, показатели). Экономическая сущность кадровых рисков: классификация (количественные, качественные), факторы (внешние внутренние). Методы управления кадровыми рисками, их характеристика. Экономика управления кадровым резервом (деловая карьера, качество трудового ресурса).

Модульная единица 1.5. Мониторинг системы управления персоналом организации

Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами. Анализ динамики уровня производительности труда. Анализ использования рабочего времени. Анализ численности и состава работников. Анализ движения кадров. Анализ профессионального и квалификационного уровня персонала. Анализ потерь рабочего времени. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов. Система трудовых показателей организации (экстенсивных, интенсивных), их классификация и характеристика. Анализ уровня функциональной деятельности системы управления персоналом (коэффициенты использования техники, организации рабочего места, выполнения норм труда, регламентации и дублирования функций, использования рабочего времени). Методика оценки эффективности труда. Анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Анализ использования фонда заработной платы.

Календарный модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом

Модульная единица 2.1. Организационно-экономические основы управления рабочим временем смены.

Значение рабочего времени смены при управлении трудовыми отношениями. Рабочее время. Рабочий день. Рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени. Неполное и сокращённое рабочее время. Продолжительность смены. Суммированный учёт рабочего времени. Работа в ночное время. Ненормированный рабочий день. Гибкое рабочее время. Сменная работа. Вахтовый метод выполнения трудовой функции. Перерывы в работе. Рабочее время при работе по совместительству. Годовая норма рабочего времени (производственный календарь). Календарный фонд рабочего времени. Номинальный фонд рабочего времени. Бюджет рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени исполнителя. Способы изучения затрат рабочего времени.

Модульная единица 2.2. Организационно-экономические основы управления кадровым составом

Состав и структура кадров (профессиональная, функциональная, квалификационная, социальная). Методика оценки движения персонала. Методика оценки уровня организации труда. Методика оценки профессионального состава персонала. Методика оценки инновационного потенциала (восприимчивости) персонала. Методика планирования потребности в персонале. Методика эффективности управления персоналом в организации.

Модульная единица 2.3. Организационно-экономические основы управления рациональной организацией рабочего места

Разделение и кооперация труда. Классификация трудового процесса (операция, движение, действие, приём, позиция, переход). Организация труда: формы, процессы. Управление безопасностью труда. Классификация рабочих мест. Нормы труда. Процесс

организации рабочего места. Рабочая зона. Обслуживание рабочего места. Аттестация рабочего места. Методика определения: коэффициент охвата рабочих мест; коэффициент сбалансированности рабочих мест; фондовооружённость, фондоёмкость.

Модульная единица 2.4. Организационно-экономические основы управления стимулированием персонала в АПК

Мотивация персонала в условиях неопределённости рынка труда. Социально-экономическое содержание категорий «зарботная плата», «оплата труда», «стоимость рабочей силы», «доплаты надбавки», «гарантии», «компенсации». Минимальный размер заработной платы, методика расчёта. Факторы трудовой мотивации. Сущность и функции заработной платы. Тарифная система её элементы. Структура дохода работника. Структура фонда заработной платы. Организация оплаты труда (тарифная система, нормирования труда, формы оплаты за труд). Основная часть вознаграждения. Компенсационная часть вознаграждения (доплаты, надбавки). Стимулирующая часть вознаграждения. Методика расчёта расценок и начисления заработной платы (повременная, сдельная формы оплаты труда). Основные элементы премиальной системы, их характеристика. Структура и содержание положения об оплате труда.

Модульная единица 2.5. Организационно-экономические основы управления наймом персонала.

Основные направления кадровой политики организации. Классификация кадровых процессов в организации. Процесс внешнего, внутреннего привлечения персонала. Базовая потребность в персонале. Отбор персонала. Дополнительная потребность в персонале. Сущность и структура трудовой адаптации. Программа адаптации. Методика оценки качества набора. Коэффициент отбора, коэффициент лояльности, коэффициент качества набора. Затраты на найм.

Модульная единица 2.6. Организационно-экономические основы управления развитием персонала в АПК

Стратегия развития персонала. Факторы, определяющие развитие персонала. Активизация творческого потенциала. Экономическая оценка затраты на обучение персонала, их оптимизация. Оптимизация затрат на подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала. Аттестация персонала: задачи, этапы, график, показатели оценки (эффективность деятельности, уровень компетентности), методы оценки. Система аттестации сотрудников. Затраты на повышение уровня образования. Затраты на развитие навыков и умений.

Таблица 4

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
1	Календарный модуль 1. Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика			16
	<i>Модульная единица 1.1</i>	Лекция № 1. Теоретико-	Тест-	2

¹ Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Содержание экономико-правовых основ управления персоналом в организации	методологические аспекты управления человеческими ресурсами в социально ориентированной экономике.	опрос, Опорная презентация	
		Лекция № 2. Социально-экономическая политика занятости и её регулирование на рынке труда.	-/-	2
	Модульная единица 1.2. Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации	Лекция № 3. Управление качеством трудовых ресурсов в организационных системах.	-/-	2
		Лекция № 4. Экономические основы управления воспроизводством трудового потенциала организации	-/-	2
	Модульная единица 1.3. Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика	Лекция № 5. Методология управления качеством трудовых ресурсов. (интерактив).	-/-	2
		Лекция № 6. Формирование компетентностного подхода в работе с персоналом	-/-	2
	Модульная единица 1.4. Управление инновационной восприимчивостью персонала в организации	Лекция № 7. Инновационная активность персонала: теория практика. (интерактив).	-/-	2
	Модульная единица 1.5. Мониторинг системы управления персоналом организации	Лекция № 8. Анализ использования трудовых ресурсов организации.	-/-	2
2.	Календарный модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом			18
	Модульная единица 2.1. Организационно-экономические основы управления рабочим временем смены.	Лекция № 9. Организационно-правовые основы управления рабочим временем.	Тест-опрос Опорная презентация	2
		Лекция № 10. Экономические основы управления рабочим временем.	-/-	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модульная единица 2.2. Организационно-экономические основы управления кадровым составом	Лекция № 11. Планирование потребности в персонале	-/-	2
	Модульная единица 2.3. Организационно-экономические основы управления рациональной организацией рабочего места	Лекция № 12. Экономика управления аттестацией рабочего места.	-/-	2
	Модульная единица 2.4. Организационно-экономические основы управления стимулированием персонала в АПК	Лекция № 13. Теоретические основы стимулирования персонала в производственных системах	-/-	2
	Модульная единица 2.5. Организационно-экономические основы управления наймом персонала.	Лекция № 14. Экономика управления наймом персонала.	-/-	4
	Модульная единица 2.6. Организационно-экономические основы управления развитием персонала в организациях АПК	Лекция № 15. Экономика управления развитием персонала.	-/-	4
	Итого			34

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1	Календарный модуль 1. Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика			34
	Модульная единица 1.1 Содержание экономико-правовых основ управления персоналом в организации	Занятие № 1. Исследовать понятийный аппарат (категории, понятия, методы, механизмы управления) источники регламентации управления персоналом в организации. (интерак-	Устный опрос	2

		тив).		
		Занятие № 2. Изучить экономические основы формирования трудовых отношений (трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка). (интерактив).	Опорная презентация	2
	<i>Модульная единица 1.2. Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации</i>	Занятие № 3. Методика исчисления годовой нормы рабочего времени работника. (интерактив).	Кейс (решение ситуационных задач)	2
		Занятие № 4. Методика исчисления трудового потенциала организации. (интерактив).	-/-	2
		Занятие № 5. Методика исчисления затрат рабочего времени на обслуживание.	-//-	2
		Занятие № 6. Методика планирования численности работников.	-//-	2
	<i>Модульная единица 1.3. Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика</i>	Занятие № 7. Исследовать понятийный аппарат (компетенция, компетентность, знание, опыт) (интерактив).	Опорная презентация	4
	<i>Модульная единица 1.4. Управление инновационной восприимчивостью персонала в организации</i>	Задание № 8. Исследовать понятийный аппарат (кадровое новшество, кадровая инновация, кадровое нововведение).(интерактив).	Опорная презентация	2
	<i>Модульная единица 1.5. Мониторинг системы управления персоналом организации</i>	Занятие № 9. Анализ уровня организации труда.	Кейс (решение ситуационных задач)	2
		Занятие № 10. Анализ эффективности и производительности труда.	-//-	2
		Занятие № 11. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами.	-//-	2
		Занятие № 12. Анализ квалификационного состава и структуры персонала.	-//-	2

		Занятие № 13. Анализ движения персонала	-//-	2
		Занятие № 14. Анализ использования рабочего времени смены. (интерактив).	-//-	2
		Занятие № 15. Анализ использования фонда заработной платы.	-//-	2
		Занятие № 16. Анализ профессиональных заболеваний и производственного травматизма	-//-	2
2	Календарный модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом			36
	<i>Модульная единица</i> 2.1. Организационно-экономические основы управления рабочим временем смены	Занятие № 17. Экономическая эффективность мероприятий по сокращению потерь рабочего времени.	Кейс (решение ситуационных задач)	2
		Занятие № 18. Экономическая эффективность мероприятий по эффективному использованию фонда рабочего времени.	-//-	2
	<i>Модульная единица</i> 2.2. Организационно-экономические основы управления кадровым составом	Занятие № 19. Экономическая эффективность мероприятий по качеству движения персонала.	-//-	4
	<i>Модульная единица</i> 2.3. Организационно-экономические основы управления рациональной организацией рабочего места	Занятие № 20. Экономическая эффективность мероприятий по организации обслуживания рабочего места.	-//-	4
		Занятие № 21. Экономическая эффективность мероприятий по оптимизации условий труда.	-/-	2
		Занятие № 22. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию документационного оборота.	-/-	2
	<i>Модульная единица</i> 2.4. Организационно-экономические основы управления стимулированием персонала в АПК	<i>Занятие № 23. Методика расчёта расценок и начисления заработной платы.</i>	-/-	4
		<i>Занятие № 24. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию стимулирова-</i>	-/-	4

		<i>ния труда.</i>		
	<i>Модульная единица</i> 2.5. Организационно-экономические основы управления наймом персонала.	Занятие № 25. Экономическая эффективность затрат на найм персонала	-/-	4
	<i>Модульная единица</i> 2.6. Организационно-экономические основы управления развитием персонала в организациях АПК	Занятие № 26. Экономическая эффективность мероприятий по повышению квалификации персонала	-/-	4
		Занятие № 27. Экономическая эффективность мероприятий по оптимизации затрат на персонал организации	-/-	4
	Итого			70

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

Самостоятельная работа студентов (СРС) организуется с целью развития навыков работы с учебной и научной литературой, выработки способности вести научно-исследовательскую работу, а также для систематического изучения дисциплины. Рекомендуются следующие формы организации самостоятельной работы студентов:

- работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачёту;
- подготовка и защита курсовой работы;
- подготовка к экзамену.

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
Календарный модуль 1. Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика			22
	<i>Модульная единица 1.1.</i> Содержание экономико-правовых основ управления персоналом в организации	Регулирование трудовых отношений в законодательстве РФ (Конституция РФ, ТК РФ). Международный опыт занятости на рынке труда. Современные теории занятости в рыночной экономике (Дж. М. Кейнс,	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
		М. Фридман) и др. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом. Экономические теории заработной платы и их особенности.	
	Модульная единица 1.2. Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации	Методологические основы формирования управленческого цикла. Теории трансформации функций управления в экономической системе. Регулирование трудовых отношений в законодательстве РФ (Конституция РФ, ТК РФ). Международный опыт занятости на рынке труда. Современные теории занятости в рыночной экономике (Дж. М. Кейнс, М. Фридман) и др. Исследование моделей рынка труда, взаимодействие спроса и предложения на рынках труда.	5
	Модульная единица 1.3. Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика	Управление качеством труда. Рационализация управленческого труда. Модели компромиссного поведения. Творческие способности работника.	-
	Модульная единица 1.4. Управление инновационной восприимчивостью персонала в организации	Роль субъектов управления в инновационном процессе. Процесс внедрения кадровых инноваций. Качество рабочей силы	-
	Модульная единица 1.5. Мониторинг системы управления персоналом организации	Управление социальной эффективностью в стратегии управления персоналом организации. Социальное страхование.	-
	Самостоятельное изучение тем и разделов календарного модуля 1		7
	Самоподготовка к текущему контролю знаний		6
	Подготовка к зачёту		9
Календарный модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом			54
	Модульная единица 2.1. Организационно-экономические основы управления рабочим временем смены	Особенности расчета расценок и начисления заработной платы по отраслям экономики. Анализ использования фонда оплаты труда.	4
	Модульная единица 2.2. Организационно-экономические основы управления кадровым составом	Социальные гарантии в сфере труда. Социальный контроль в сфере труда.	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
	Модульная единица 2.3. Организационно-экономические основы управления рациональной организацией рабочего места	Тяжёлые, опасные, вредные условия труда.	2
	Модульная единица 2.4. Организационно-экономические основы управления стимулированием персонала в АПК	Организационно-экономические условия разработки оплаты труда. Научный вклад русских учёных в развитие мотивации. Мотивация предпринимательского труда. Оплата труда по совместительству. Оплата труда при работе во вредных и опасных условиях. Оплата труда при выпуске бракованной продукции. Международный опыт оплаты труда работников в странах с развитой экономикой (Германия, Япония, Франция, США, Великобритания).	4
	Модульная единица 2.5. Организационно-экономические основы управления наймом персонала.	Мотивы трудовой адаптации персонала. Организация оплаты труда в экономически развитых странах. Социально-трудовые отношения в системе социального партнёрства. Опыт регулирования социально-трудовых отношений в странах с развитой рыночной системой	2
	Модульная единица 2.6. Организационно-экономические основы управления развитием персонала организациях АПК	Потребности и интересы как детерминанты трудовой активности. Структура мотивов трудового поведения.	2
Итого самостоятельное изучение тем и разделов календарного модуля 2			18
Подготовка и защита курсовой работы			36
ВСЕГО			76

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы учёт не предусмотрен

Таблица 7

№ п/п	Темы курсовых проектов (работ)	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
1.	Экономика управления движением персонала в организации.	1- 54,
2.	Экономика управления трудовым потенциалом персонала организации.	//
3.	Экономика управления отбором персонала в организации.	//
4.	Экономика управления наймом персонала в организации.	//

№ п/п	Темы курсовых проектов (работ)	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
5.	Экономика управления подбором персонала в организации.	//
6.	Планирование потребности в кадрах для организации.	//
7.	Экономика управления аттестацией персонала в организации.	//
8.	Экономика управления деловой карьерой персонала в организации.	//
9.	Экономика управления рабочим временем смены персонала в организации.	//
10.	Экономика управления стимулированием труда персонала в организации.	//
11.	Экономика управления развитием персонала в организации.	//
12.	Экономика управления адаптацией персонала в организации.	//
13.	Экономика управления использованием персонала в организации.	//
14.	Экономика управления организацией режима труда и отдыха в организации.	//
15.	Экономика управления системой мотивации персонала в организации.	//
16.	Экономика управления документооборотом в системе управления персоналом организации.	//
17.	Экономика управления трудовыми конфликтами персонала в организациях.	//
18.	Экономика управления подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров (на примере организацией, муниципального образования, фирмы).	//
19.	Экономика управления интеллектуальным потенциалом персонала	//
20.	Экономика управления качеством работы персонала в системе менеджмента организации	//

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Взаимосвязь учебного материала лекций, практических занятий с тестовыми/экзаменационными вопросами и формируемыми компетенциями представлены в таблице 8.

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
ОК- 3	1-2	1-2	Модуль 1-	Зачёт, экзамен
ПК-14	3-7	3-6	Модуль 2	курсовая работа, экзамен
ПК-22	8-9	7-14	Модуль 3	курсовая работа, экзамен

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

- 1) Веснин В. Р. Управление персоналом [Электронный ресурс] : теория и практика : электронный учебник / В. Р. Веснин, КноРус. - 1 эл. опт.диск (CD-ROM), 2010
- 2) Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда", Инфра-М. – 693, 2011
- 3) Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А, Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.:ИНФРА – М, 2013. – 427 с. – (Высшее образование: Бакалавриат)
- 4) Фролова, О. Я.. Экономика и социология труда: учеб.-метод. пособие / О. Я. Фролова, О. О. Чудинов; Краснояр.гос.аграр.ун-т. – Красноярск, 2016. – 235 с.
- 5) Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Из-во Юрайт, 2013. – 423 с.
- 6) Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие / Под.ред.проф. П.Э. Шлендера. – М.:ИНФРА- М, 2011. – 319 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Смит А. Исследования о богатстве народов. Перевод М. Щепкина. М.: Издание К.Т. Солдатенкова, 1985. С.315.
2. Чуланова, О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография / О. Л. Чуланова, А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 156 с.
3. Воробьева, Е.В. Заработная плата / Е.В. Воробьева. – М.: Издательство АйСи, 2017. - 1136 с.
4. Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос – ответ). Ч II [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Р.Д. Курочкина. – 2-е изд., стер. – М. : ФЛИНТА, 2014. – 114 с.// ЭБС Ibooks.
5. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Из-во Юрайт, 2013. – 423.
6. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. – М.: Альфа-Пресс, 2011.
7. Труд и социальное развитие: Словарь. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьян Г.Г., Р.П. Колосовой. М.: ИНФРА М, 2001. С. 272-275. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Из-во Юрайт, 2013. – 423.
8. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. Научно-практический журнал.
9. Азимут научных исследований: экономика и управление. Ежеквартальный научный журнал.

6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

-Курс moodle «Экономика управления персоналом»

-Фролова, О.Я. Экономика управления персоналом: метод. указания к выполнению курсовой работы [Электронный ресурс] / О.Я. Фролова; Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск, 2017. – 20 с

6.4. Программное обеспечение

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

- 1) Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
- 2) Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/
- 3) Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
- 4) Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU elibrary.ru
- 5) Информационные справочные системы:
- 6) Справочно-правовая система КонсультантПлюс
- 7) Информационно – аналитическая система «Статистика».

1.

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика». Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом. Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК

Дисциплина: «Экономика управления персоналом». Общая трудоемкость дисциплины 216 часов: лекции 34 часов; практические занятия 70 часа;

СРС 76 часов. Количество студентов 15

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое кол-во экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр	Библ.	Каф.		
основная										
Л, ПЗ, СРС	Экономика управления персоналом: учебник	А.Я. Кибанов Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова	ИНФРА – М	2013	+	–	+	+	10	12
Л, ПЗ, СРС	Экономика и социология труда	О. Я. Фролова, О. О. Чудинов	Красноярский ГАУ	2016	+	+	+	+	10	25
Л, ПЗ, СРС	Управление персоналом организации : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда"	Кибанов А. Я.	Инфра-М. - 693	2010	+		+		15	100
Дополнительная литература										
Л, ПЗ, СРС	Управление персоналом [Электронный ресурс] : теория и практика : электронный учебник	Веснин В. Р.	В. Р. Веснин, Кно-Рус. - 1 эл. опт.диск (CD-ROM)	2010	+	+	+		10	1

/Директор научной библиотеки каб Председатель МК Усан Зав. кафедрой СФ

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: освоение теоретического курса, освоение практического курса, опорная презентация, кейс-(решение ситуационных задач). Промежуточный контроль – зачёт, курсовая работа, экзамен.

Мониторинг студентов проводится на основе бально-рейтинговой системы. Итоговая отметка определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Существующие задолженности студентом отрабатываются в соответствии с графиком ликвидации задолженностей (http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf) в форме беседы, в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, самостоятельного изучения и беседы с преподавателем.

Общий план-рейтинг по дисциплине «Экономика управления персоналом» по направлению подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом. Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК. Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций бакалавров проводится с использованием рейтинговой системы по календарным модулям. Для получения положительной оценки студенту необходимо набрать: минимальный уровень – 70 баллов, а максимальный уровень – 100 баллов, в т. ч. по модулям:

Календарные модули (КМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
КМ ₁	50	20-30
КМ ₂	130	20-60
Итого в календарных модулях академических часов	180	40-90
Промежуточный контроль (экзамен)	36	10
Итого	216	70-100

Оценивание производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по учебной дисциплине. Освоение теоретического по каждому календарному модулю – 10 баллов и практического курса (кейс- ситуационное расчётное задание) по каждой модульной единице – 10 баллов; зачёт оценивается на основе составления опорной презентации (структурно-логической матрицы) исследования по теме курсовой работы – 10 баллов. Подготовка и защита курсовой работы производится предварительно и оценивание производится на коллегиальной основе. Без получения положительной оценки по курсовой работе бакалавр на экзамен не допускается. Экзамен проводится в устной форме, в виде собеседования по экзаменационным билетам.

Общий рейтинг-план по дисциплине приведён ниже:

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ				Итого баллов	
	Текущая работа					Аттестация
	Освоение теоретического курса (тест)	Освоение практического курса (кейс-решение ситуационных за-	Зачёт (структурно-логическая матрица)	Подготовка и защита курсовой работы		Экзамен

	опрос)	дач)				
КМ ₁	10	10	10		–	30
КМ ₂	10	10	–	40	–	60
экзамен	–	–	–	–	10	10
Итого	20	20	10	40	10	100

Выставление баллов производится по результатам работы студента в течение всего периода изучения дисциплины на основе фонда оценочных средств (ФОС), представленного на платформе LMS MOODLE) по учебной дисциплине.

Итоговая оценка по учебной дисциплине определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации, при этом между ними устанавливается следующее соответствие:

Ниже 60 баллов – не аттестовано

60-72 – удовлетворительно

73-86 – хорошо

87-100 – отлично

Студенты, не сдавшие экзамен, приходят на пересдачу в соответствии с графиком ликвидации задолженности по предусмотренным видам контроля:

- структурно-логическая матрица (опорная презентация исследования в электронном виде);
- кейс- (решение ситуационных задач) письменных конспектов;
- курсовая работа (электронный, печатный вид);
- экзамен в виде устного собеседования по билетам.

Студенты, не сдавшие экзамен, приходят на пересдачу в соответствии с графиком ликвидации задолженностей.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Имеются специализированные учебные аудитории для проведения компьютерных практикумов и самостоятельной работы, оснащенный современной компьютерной и офисной техникой, необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой поисковой системой, имеющий безлимитный выход в глобальную сеть; специализированную аудиторию для проведения практических занятий, практикумов и тренингов, проведения презентаций студенческих работ, оснащенную аудиовизуальной техникой.

9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной потоочно-групповой системы обучения. При потоочно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров - в 7 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности;
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем (ями) с указанием даты его проведения.

10. Образовательные технологии

Таблица 10

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Календарный модуль 1. Экономические основы управления персоналом: теория, методология, практика.		Опорная презентация	
<i>Модульная единица 1.1.</i> Содержание экономико-правовых основ управления персоналом в организации	П	-//-	4
<i>Модульная единица 1.2.</i> Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации	П	-//-	4
<i>Модульная единица 1.3.</i> Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика.	Л, П	-//-	8
<i>Модульная единица 1.4.</i> Управление инновационной восприимчивостью персонала в организации	Л	-//-	2
<i>Модульная единица 1.5.</i> Мониторинг системы управления персоналом организации.	П	-//-	2
Всего в интерактивной форме			20
в том числе лекции			4
практические			16

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание