

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1158447	Финансово-экономическое обеспечение HR

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. HR стратегия развития организации	Код ОП 1. 38.04.03/33.04
Направление подготовки 1. Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 1. 38.04.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Баскакова Ирина Владимировна	кандидат экономических наук, доцент	Заведующий кафедрой	экономической теории и экономической политики
2	Голубина Валентина Васильевна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	экономической теории и экономической политики
3	Львова Майя Ивановна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	финансов, денежного обращения и кредита
4	Новокшонова Юлия Евгеньевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях
5	Позолотина Елена Ивановна	к.э.н.	доцент	Менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Финансово-экономическое обеспечение HR

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Финансово-экономическое обеспечение HR» направлен, с одной стороны, на обеспечение интеграции политики работы с персоналом в цель увеличения стоимости бизнеса и, с другой стороны, на обеспечение эффективного взаимодействия финансовых и кадровых служб компании. Дисциплина «Современные системы оплаты труда» развивает представления студентов о рынке труда, а также о мотивации персонала, предлагая различные способы решения проблемы лояльности персонала и производительности труда путем использования денежных и неденежных стимулов. Дисциплина «Управленческая экономика» знакомит студентов с основными проблемами управления экономикой хозяйственных единиц, возникающими перед ними на микроуровне и ведущими методологическими принципами принятия управленческих решений на базе анализа экономических процессов и показателей работы субъектов хозяйственной деятельности. Основное внимание уделяется изучению методологии принятия эффективных экономических решений в различных конкурентных условиях, определяющих успешное развитие хозяйствующих субъектов в современных условиях. Изучение дисциплины «Финансовое обеспечение управления персоналом» направлено на построение целостных взаимосвязей управленческой и финансовой отчетности, результатов деятельности персонала и связанных с ними вознаграждений.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Управленческая экономика	3
2	Современные системы оплаты труда	3
3	Финансовое обеспечение управления персоналом	3
ИТОГО по модулю:		9

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	<ol style="list-style-type: none">1. Методологические основы управления персоналом2. Управление проектной и процессной деятельностью3. Управленческая деятельность в HR4. Практики управления развитием персонала5. Стратегии и политики управления персоналом6. Практики найма и отбора персонала
Постреквизиты и кореквизиты модуля	<ol style="list-style-type: none">1. Цифровая трансформация HR

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Современные системы оплаты труда	УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде	<p>З-1 - Демонстрировать понимание основных методов системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций</p> <p>З-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций</p> <p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p>
	ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов</p>

		<p>осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p>
	<p>ПК-4 - Способен организовывать работу HR подразделения, управлять персоналом и его эффективностью</p>	<p>З-1 - Характеризовать методы, технологии, правовую и экономическую основу оперативного управления персоналом организации и</p> <p>У-1 - Применять методы оценки работы HR подразделения, результатов труда персонала и разрабатывать показатели эффективности работы</p> <p>П-1 - Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом, формированию систем оплаты труда</p>
	<p>ПК-6 - Способен анализировать эффективность подсистем управления персоналом и корректировать их в соответствии с изменением стратегии организации</p>	<p>З-1 - Описывать особенности и взаимосвязь корпоративной стратегии и стратегии управления персоналом организации</p> <p>У-1 - Внедрять и поддерживать корпоративную культуру и социальную политику</p> <p>У-2 - Принимать решения на основе анализа подсистем управления персоналом по их изменению</p> <p>П-1 - Планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению изменениями в подсистемах управления персоналом в соответствии с изменением стратегии организации</p>

<p>Управленческая экономика</p>	<p>УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде</p>	<p>З-1 - Демонстрировать понимание основных методов системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций</p> <p>З-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций</p> <p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p>
	<p>ОПК-1 - Способен применять фундаментальные знания (на продвинутом уровне) при решении теоретических, практических или исследовательских задач</p>	<p>З-1 - Объяснить возможности применения фундаментальных теоретических положений и методологических подходов к решению теоретических, практических или исследовательских задач в своей профессиональной области</p> <p>У-1 - Самостоятельно выявлять проблемные ситуации в своей профессиональной области, используя фундаментальные теоретические положения и принципы</p> <p>У-2 - Определять методологические подходы к решению теоретических, практических или исследовательских задач</p> <p>П-1 - Разрабатывать и проводить оценку вариантов решения теоретических, практических или исследовательских задач, применяя фундаментальные теоретические</p>

		положения, принципы и методологические подходы
	ПК-2 - Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации с использованием передовых управленческих и психологических практик	<p>З-1 - Объяснять закономерности взаимоотношений и взаимодействий внутри групп и коллективов, виды организационных структур, социально-трудовых отношений, производительности, эффективность труда</p> <p>У-1 - Устанавливать задачи работникам структурного подразделения, определять ресурсы для их выполнения и контролировать исполнение</p> <p>У-2 - Анализировать текущую деятельность структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации</p> <p>П-1 - Планировать деятельность подразделения и персонала, разрабатывать стандарты деятельности подразделения и унификации процессов</p>
	ПК-4 - Способен организовывать работу HR подразделения, управлять персоналом и его эффективностью	<p>З-1 - Характеризовать методы, технологии, правовую и экономическую основу оперативного управления персоналом организации и</p> <p>У-1 - Применять методы оценки работы HR подразделения, результатов труда персонала и разрабатывать показатели эффективности работы</p> <p>П-1 - Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом, формированию систем оплаты труда</p>
Финансовое обеспечение управления персоналом	УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде	<p>З-1 - Демонстрировать понимание основных методов системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций</p> <p>З-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций</p> <p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе</p>

		<p>в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p>
	<p>ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p>
	<p>ПК-1 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии,</p>	<p>З-1 - Характеризовать теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом</p>

	<p>политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>У-1 - Контролировать процессы управления персоналом подразделений и определять их результативность</p> <p>П-1 - Разрабатывать и внедрять корпоративную политику, планы, программы и процедуры, технологии по управлению персоналом</p>
	<p>ПК-4 - Способен организовывать работу HR подразделения, управлять персоналом и его эффективностью</p>	<p>З-1 - Характеризовать методы, технологии, правовую и экономическую основу оперативного управления персоналом организации и</p> <p>У-1 - Применять методы оценки работы HR подразделения, результатов труда персонала и разрабатывать показатели эффективности работы</p> <p>У-2 - Проектировать внутриорганизационную структуру HR подразделения и систему мотивации персонала</p> <p>П-1 - Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом, формированию систем оплаты труда</p> <p>П-2 - Осуществлять контроль, сравнение и анализ процессов в области оперативного управления персоналом, результатов управленческих мероприятий и разработки планов, программ, процедур</p>
	<p>ПК-6 - Способен анализировать эффективность подсистем управления персоналом и корректировать их в соответствии с изменением стратегии организации</p>	<p>З-1 - Описывать особенности и взаимосвязь корпоративной стратегии и стратегии управления персоналом организации</p> <p>У-1 - Внедрять и поддерживать корпоративную культуру и социальную политику</p> <p>У-2 - Принимать решения на основе анализа подсистем управления персоналом по их изменению</p> <p>П-1 - Планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению изменениями в подсистемах управления персоналом в соответствии с изменением стратегии организации</p>

	ПК-7 - Способен организовывать стратегическое планирование персонала и взаимодействие с внешними сообществами	З-1 - Характеризовать методы и методики планирования и прогнозирования потребности в персонале У-1 - Оценивать работу структурных подразделений, результаты труда персонала П-1 - Использовать методики планирования и прогнозирования персонала
--	---	--

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной, очно-заочной и заочной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управленческая экономика

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Баскакова Ирина Владимировна	кандидат экономических наук, доцент	Заведующий кафедрой	экономической теории и экономической политики
2	Голубина Валентина Васильевна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	экономической теории и экономической политики

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Баскакова Ирина Владимировна, Заведующий кафедрой, экономической теории и экономической политики
- Голубина Валентина Васильевна, Доцент, экономической теории и экономической политики

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Предмет управленческой экономики. Базовые экономические понятия	Предмет исследования управленческой экономики. Основные экономические законы развития. Понятие «управленческой экономики», особенности, значение и взаимодействие с другими экономическими дисциплинами. Методы изучения дисциплины: диалектический подход, монографический метод, экономико –статистические методы, метод конструктивных расчётов, абстрактно –логический. Основные аграрно–экономические учения в России. Положения теории А.В. Чаянова (1882 –1938 гг., учение Н.Д. Кондратьева (1892 –1938 гг.), аграрные преобразования П.А. Столыпина (1862 –1911 гг.).
P2	Спрос и предложение. Рыночное равновесие	Понятие «редкости ресурсов» и «неограниченности потребности». Понятие спроса и предложения как одних из основных элементов рынка, законы функционирования спроса и предложения. Факторы, оказывающие влияние на формирование спроса и предложения. Основы анализа спроса и предложения. Концепция эластичности применительно к спросу и предложению, перекрестная эластичность спроса и его эластичность по доходу. Установление цен на рынке, последствия централизованно устанавливаемых цен для отдельных рынков.

Р3	Теория потребительского выбора	Понятие эффекта дохода и эффекта замещения, причины их возникновения. Основы закона убывающей предельной полезности, наглядное их представление. Взаимодействие потребительского выбора и бюджетное сдерживание потребностей покупателей. Исключения из теории потребительского выбора. Карта и анализ кривых безразличия. Теория максимизации полезности, её алгебраическое выражение и анализ. Взаимозависимость предельной полезности и кривой спроса. Экономическая ценность времени в теории потребительского поведения.
Р4	Производство и издержки	Издержки производства, их виды: постоянные и переменные, внутренние и внешние, предельные, вменённые, бухгалтерские, экономические. Взаимосвязь и взаимозависимость издержек производства. Нормальная прибыль как элемент издержек. Виды индивидуальных издержек (себестоимости): производственная, коммерческая, плановая, фактическая, зональная, отраслевая. Экономическое значение себестоимости продукции, необходимость её исчисления, анализа и оценки. Издержки производства в краткосрочном и долгосрочном периодах.
Р5	Макроэкономические аспекты национальной экономики	Основные мировые экономические течения, их характеристика, основоположники и последователи. Взаимосвязь инфляции и безработицы с точки зрения мировых экономических школ. Бюджетный дефицит и государственный долг. Основы теории экономического роста. Международные экономические организации.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управленческая экономика

Электронные ресурсы (издания)

1. Рыбина, З. В.; Управленческая экономика : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2015; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278860> (Электронное издание)
2. Чеканский, А. Н.; Управленческая экономика: практика применения : учебное пособие.; Дело, Москва; 2015; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443303> (Электронное издание)
3. Колесникова, Ю. Ф.; Управленческая экономика : учебное пособие.; Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, Липецк; 2020; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=619368> (Электронное издание)
4. Райская, М. В.; Стратегические методы в экономике и управленческой деятельности : учебное пособие.; Казанский национальный исследовательский технологический университет, Казань; 2018; <http://www.iprbookshop.ru/95034.html> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Сιο, К. К., Крекова, М. В.; Управленческая экономика. Текст, задачи и краткие примеры : Учебник для вузов: Пер. с англ.; ИНФРА-М, Москва, 2000 (3 экз.)
2. Леготин, Ф. Я.; Управленческая экономика затрат : [монография].; УрГЭУ, Екатеринбург; 2006 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Полнотекстовая база данных Oxford University Press режим доступа: <http://www.oxfordjournals.org/en/>
2. Полнотекстовая БД, реферативная БД eLibrary ООО Научная электронная библиотека режим доступа: <http://elibrary.ru/>
3. Библиотека НИУ ВШЭ режим доступа: <https://library.hse.ru>
4. Полнотекстовая база данных научных публикаций Taylor & Francis Group (на английском языке.)
5. Полнотекстовая база данных научных публикаций JSTOR (на английском языке)
6. Полнотекстовая база данных научных публикаций Cambridge Journal online - Cambridge University Press (на английском языке)
7. Полнотекстовая/реферативная база данных научных публикаций РИНЦ/Elibrary (на русском и английском языках)
8. Полнотекстовая база данных научных публикаций Sage Publications (на английском языке)
9. Полнотекстовая база данных научных публикаций SpringerLink (на английском языке)

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Поисковая система <http://www.yandex.ru>
2. Поисковая система <https://www.google.ru>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управленческая экономика

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
--------------	---------------------	--	--

1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		<p>соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Современные системы оплаты труда

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Новокшонова Юлия Евгеньевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	экономики и управления на металлургических и машиностроитель ных предприятиях

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Новокшонова Юлия Евгеньевна, Старший преподаватель, экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Персонал организации: формы и системы оплаты труда	Элементы тарифной системы оплаты труда. Формы тарифной системы оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная и аккордная. Повременная форма оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная. Коллективная и индивидуальная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда.
P2	Виды категорий персонала	Состав персонала предприятия. Социальные категории работников: профессиональные, квалификационные, функциональные. Структура персонала. Методы увеличения потенциала персонала предприятия.
P3	Стимулирование труда – надбавки и доплаты	Сущность стимулирования труда. Виды стимулов и их классификация. Материальное, моральное стимулирование. Виды социальных программ в организациях. Требования к организации стимулирования труда.
P4	Роль компетенций в оплате труда. KPI	Система оплаты труда на основе KPI. Методики формирования системы оплаты труда. Система начисления заработной платы как часть системы мотивации.
P5	Сущность премирования, показатели премирования	Разработка системы премирования в организации. Показатели систем премирования различных категорий работников. Системы премирования: индивидуальная и коллективная.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Современные системы оплаты труда

Электронные ресурсы (издания)

1. ; Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник.; Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245> (Электронное издание)
2. Курсова, О. А.; Оплата труда персонала : учебное пособие.; Тюменский государственный университет, Тюмень; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285> (Электронное издание)
3. Алавердов, А. Р.; Управление человеческими ресурсами организации : учебник.; Университет Синергия, Москва; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (Электронное издание)
4. Ветлужских, Е., Е., Суворова, П.; Система вознаграждения: как разработать цели и KPI : практическое пособие.; Альпина Паблишер, Москва; 2016; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279588> (Электронное издание)
5. Веснин, В. Р.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Проспект, Москва; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570063> (Электронное издание)
6. Андросова, Л. А.; Экономика труда : учебное пособие.; Пензенский государственный университет, Пенза; 2005; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39346> (Электронное издание)
7. Уколов, Ю. Д.; Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Практикум : учебное пособие.; Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск; 2013; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228889> (Электронное издание)
8. Курочкина, Р. Д.; Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли : учебное пособие. 2. ; ФЛИНТА, Москва; 2014; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363338> (Электронное издание)
9. Добролюбова, Е. И.; Численность и оплата труда федеральных государственных гражданских служащих в условиях внедрения программно-целевых и проектных подходов : монография.; Дело, Москва; 2018; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563291> (Электронное издание)
10. Мазанкова, , Т. В.; Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) : учебное пособие.; Вузовское образование, Саратов; 2017; <http://www.iprbookshop.ru/66626.html> (Электронное издание)
11. Рябчикова, , Т. А.; Оплата труда персонала : учебное пособие.; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Томск; 2016; <http://www.iprbookshop.ru/72146.html> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Яковлева, Т. Г.; Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда; Питер,

Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.]; 2009 (3 экз.)

2. Волгин, Н. А., Будаев, Т. Б.; Оплата труда и проблемы её регулирования; Альфа-Пресс, Москва; 2006 (1 экз.)

3. Пашуто, В. Т.; Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : [учеб.-практ. пособие для вузов].; Кнорус, Москва; 2009 (2 экз.)

4. Курсова, О. А.; Оплата труда персонала : учебное пособие.; Издательство Тюменского государственного университета, Тюмень; 2019 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Полнотекстовая база данных Oxford University Press режим доступа: <http://www.oxfordjournals.org/en/>

2. Полнотекстовая БД, реферативная БД eLibrary ООО Научная электронная библиотека режим доступа: <http://elibrary.ru/>

3. Библиотека НИУ ВШЭ режим доступа: <https://library.hse.ru>

4. Сообщество IT специалистов ХАБР режим доступа: <https://habr.com/ru/company/>

5. HR-PORTAL режим доступа: <https://hr-portal.ru/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Поисковая система <http://www.yandex.ru>

2. Поисковая система <https://www.google.ru>

3. Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru/>.

4. Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ»: <http://www.garant.ru/>.

5. Правовой сайт «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru/>.

6. Специализированный сайт для HR-менеджеров www.hrm.ru

7. Официальный сайт по кадровому делопроизводству Кадровый портал. Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru>

8. Специализированный сайт HR-Portal. Режим доступа: <https://hr-portal.ru>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Современные системы оплаты труда

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		Подключение к сети Интернет	
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Финансовое обеспечение управления
персоналом

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Львова Майя Ивановна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	финансов, денежного обращения и кредита
2	Позолотина Елена Ивановна	к.э.н.	доцент	Менеджмента

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Львова Майя Ивановна, Доцент, финансов, денежного обращения и кредита
- Позолотина Елена Ивановна, доцент, Менеджмента

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Сущность бюджетирования в сфере управления персоналом	Процесс бюджетирования. Планирование доходов и расходов. Исполнение бюджета. Анализ исполнения бюджета.
P2	Основные расходы службы персонала	Анализ и решение оптимизации организационной структуры. Расходы на подбор и обучение персонала. Расходы на мотивацию, оценку и аттестацию персонала. Расходы на поддержание корпоративной культуры организации. Расходы на функционирование службы персонала.
P3	Функциональные бюджеты	Бюджет на продвижение, обучение, развитие и модернизацию согласно целям и стратегии организации

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Финансовое обеспечение управления персоналом

Электронные ресурсы (издания)

1. Дейнека, А. В.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2018; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (Электронное издание)
2. Костромитин, Д. М.; Информационное, техническое, организационное, финансовое обеспечение в менеджменте : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2012; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140315> (Электронное издание)
3. Гладкий, А. А.; Бюджетирование на компьютере : монография.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561353> (Электронное издание)
4. ; Финансовая стратегия, планирование и бюджетирование : учебное пособие. 2. ; Прометей, Москва; 2019; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576018> (Электронное издание)

Печатные издания

1. ; Бюджетирование: шаг за шагом; Питер, Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.]; 2006 (9 экз.)
2. Иванов, Е. А.; Бюджетирование в учетно-аналитических системах многосегментных организаций : монография.; ИНФРА-М, Москва; 2014 (1 экз.)
3. Фитц-енц, Ж., Ющенко, И.; Как измерить HR-менеджмент; ГИППО, [Москва; 2009] (1 экз.)
4. Фут, М., Хоук, К., Хачатуров, А. Е.; Введение в HR-менеджмент : учебник.; Дело и Сервис, Москва; 2005 (2 экз.)
5. Крымов, А. А.; Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором; Питер, Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.]; 2010 (2 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Полнотекстовая БД, реферативная БД eLibrary ООО Научная электронная библиотека режим доступа: <http://elibrary.ru/>
2. Библиотека НИУ ВШЭ режим доступа: <https://library.hse.ru>
3. Официальный сайт Электронно-библиотечная система Лань. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>
4. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>
5. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>
6. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>
7. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>
8. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>
9. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>
10. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Поисковая система <http://www.yandex.ru>
2. Поисковая система <https://www.google.ru>
3. Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru/>.
4. Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ»: <http://www.garant.ru/>.
5. Правовой сайт «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru/>.
6. Специализированный сайт для HR-менеджеров www.hrm.ru
7. Официальный сайт по кадровому делопроизводству Кадровый портал. Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru>
8. Специализированный сайт HR-Portal. Режим доступа: <https://hr-portal.ru>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Финансовое обеспечение управления персоналом

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		<p>соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

6	Курсовая работа/ курсовой проект	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
---	-------------------------------------	--	--