

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «14» сентября 2017 г. № 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.39 Экономика управления персоналом

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Экон. упр. перс.

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2018

Москва, 2016 г.

Автор-составитель:

Кандидат экономических наук, доцент Голощапова Л.В.

Заведующий кафедрой

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
Оценивает экономическую и социальную эффективность проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.	9
Дана всесторонняя оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	12
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	13
6.6. Иные источники	13
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	13

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.39 «Экономика управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность регулировать социально-трудовые отношения в организации по поводу социально-экономической эффективности использования персонала.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС-9.2	на уровне знаний: демонстрировать знание основных видов и методов кадрового бюджетирования
		на уровне умений: классифицировать затраты на персонал при формировании бюджета; планировать затраты на рабочую силу
		на уровне навыков: владеть технологиями контроля и анализа исполнения бюджета на персонал

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.Б.39 «Экономика управления персоналом» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа. Дисциплина изучается в 5 семестре. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет, 32 часа: лекции 16 часов, практические занятия 16 часов. Самостоятельная работа составляет 40 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет в 5 семестре.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.39 «Экономика управления персоналом» относится к числу обязательных дисциплин вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)» ОП ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется после изучения Б1.Б.9 «Экономическая теория» (во 2 семестре); Б1.Б.10 «Экономика организации» (в 4 семестре); Б1.В.ОД.17 «Основы

финансового менеджмента» (в 5 семестре).

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для освоения следующих дисциплин: Б1.В.ОД.22 «Регламентация и нормирование труда» (в 5 семестре); Б1.В.ОД.23 «Оплата труда персонала» (в 7 семестре).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом	10	2		2		6	О
2.	Экономический механизм управления персоналом	10	2		2		6	О
3.	Экономическая оценка трудового потенциала предприятия	10	2		2		6	О
4.	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом	10	2		2		6	О
5.	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	10	2		2		6	О
6.	Аудит и контроллинг персонала	10	2		2		6	О
7.	Управление кадровыми рисками	12	4		4		4	О
	Промежуточная аттестация							За
Всего		72	16	-	16		40	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О).

** формы промежуточной аттестации: зачет (За).

Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом

Объект, предмет, цели и задачи дисциплины «Экономика управления персоналом».

Принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом.

Тема 2. Экономический механизм управления персоналом

Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом. Экономические показатели и нормативы, применяемые в практике управления персоналом. Методы расчета экономических показателей и определение нормативов. Разработка регламентов.

Тема 3. Экономическая оценка трудового потенциала предприятия

Трудовой и кадровый потенциал: понятие, сущность, компоненты, экономическая оценка. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала предприятия.

Тема 4. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом

Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала. Управление расходами на персонал. Система бюджетирования расходов на персонал. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.

Тема 5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом

Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом предприятия. Оценка эффективности деятельности персонала предприятия. Оценка эффективности службы управления персоналом предприятия. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Тема 6. Аудит и контроллинг персонала

Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом предприятия. Оценка эффективности деятельности персонала предприятия. Оценка эффективности службы управления персоналом предприятия. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Тема 7. Управление кадровыми рисками

Деловая оценка персонала. Сущность и цели аудита труда персонала. Технология организации аудита персонала. Экономическая эффективность процессов аудита.

Контроллинг персонала: сущность, цели, задачи, функции, роль в кадровом планировании. Формирование модели контроллинга персонала на предприятии. Экономическая эффективность мероприятия контроллинга.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.39 «Экономика управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Теоретические основы формирования эффективных систем управления персоналом	Опрос
Тема 2.	Экономический механизм управления персоналом	Опрос
Тема 3.	Экономическая оценка трудового потенциала предприятия	Опрос
Тема 4.	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом	Опрос
Тема 5.	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	Опрос

Тема 6.	Аудит и контроллинг персонала	Опрос
Тема 7.	Управление кадровыми рисками	Опрос

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами по вопросам к опросам (дискуссиям),
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, защита реферата.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам

1. Системный мониторинг: проблемы организации и проведения.
2. Методы, техника, процедурная логика мониторинговой деятельности.
3. Проблемная ситуация, объект и предмет исследования.
4. Стратегический план исследования.
5. Последовательность действий при анализе кадровой информации.
6. Активное формирование рынка кадровой информации в России.
7. Каналы поступления кадровой информации.
8. Роль место оплаты труда в системе стимулирования персонала.
9. Классификация теорий оплаты труда персонала.
10. Механизм рыночного регулирования оплаты труда, его элементы.
11. Государственное регулирование оплаты труда, его функции, принципы, методы и уровни.
12. Минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, гарантированный минимум.
13. Механизмы индексации и защиты заработной платы.
14. Законодательная база оплаты труда персонала.
15. Виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы.
16. Регулирование социально-трудовых отношений.
17. Вопросы оплаты труда в коллективном и трудовом договорах.
18. Методы учета затрат рабочего времени.
19. Учетная документация оплаты труда.
20. Принципы организации оплаты труда.
21. Классификация форм и систем оплаты труда.
22. Классификация стимулирующих и компенсационных систем.
23. Премияльные системы. Показатели систем премирования.
24. Системы социальных льгот и выплат в системе оплаты труда.
25. Нормирование оплаты труда.

26. Фонд оплаты труда: формирование, структура, методы планирования.
27. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
28. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных предприятий.
29. Формы и модели оплаты предпринимательского труда.
30. Особенности оплаты труда для привлеченной иностранной рабочей силы в РФ.
31. HR-служба как стратегическое подразделение организации, которое определяет ее стабильные конкурентные преимущества.
32. Функциональные обязанности HR-менеджера.
33. Разработка оптимальной организационной структуры HR-службы.
34. Проектирование корпоративного профиля компании.
35. Сценарии разработки кадровой политики организации.
36. Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации.
37. Деловая организация как бизнес-система.
38. Организационно-правовые формы коммерческой деятельности: индивидуальный предприниматель (ИП), общество с ограниченной ответственностью (ООО), акционерное общество (АО), унитарное предприятие (УП).
39. Разработка оптимальной организационной структуры.
40. Результативность и эффективность работы персонала.
41. Условия реализации индивидуального плана работы сотрудника.
42. Сбор и анализ кадровой информации в системе управления персоналом.
43. Организационная диагностика: специфика оценочного инструментария.
44. Оценка персонала организации: цели, функции и прикладное назначение.
45. Алгоритм разработки стратегического плана деятельности компании.
46. Разработка единой критериальной модели компетенций персонала.
47. Центр оценки персонала как технология экспертной оценки поведенческих проявлений сотрудников.
48. Разработка оптимальной модели ключевых компетенций сотрудников компании на основе определения стандартов делового поведения сотрудников и структурного анализа поведенческих индикаторов.
49. Технологии оценки кадровых рисков.

Темы для самостоятельного изучения

1. Разработка системы показателей результативности управленческого аудита.
2. Рыночная конкуренция и ее структурные формы.
3. Профиль компетенций как модель востребованного служебного поведения сотрудников организации.
4. Интеллектуальный капитал компании как форма капитализации корпоративного интеллектуального потенциала организации.
5. Характерные черты экономики знаний.
6. Знание как стратегический бизнес-фактор компании и ключевая корпоративная ценность.
7. Современные тенденции российского рынка труда.
8. Основные элементы инфраструктуры рынка труда.
9. Каналы поступления кадровой информации.
10. Оценка экономической среды организации.
11. Построение программы лояльности персонала.
12. Разработка стратегии кадровой политики организации.
13. Разработка карты стратегических целей организации.
14. Проектирование корпоративного профиля компании.
15. Разработка корпоративной информационной системы.

16. Корпоративные стандарты процесса передачи маркетинговой информации. 18. Корпоративная память инновационных идей и предложений.

17. Интеллектуальный капитал компании как стратегический бизнес-актив компании, обеспечивающий ее высокую деловую активность и определённые конкурентные преимущества.

18. Специфика проведения исследований рынка труда.

19. Элементы интеллектуального капитала организации.

20. Маркетинговая стратегия компании как основной структурный элемент её интеллектуального.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность регулировать социально-трудовые отношения в организации по поводу социально-экономической эффективности использования персонала.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-9.2 – способность регулировать социально-трудовые отношения в организации по поводу социально-экономической эффективности использования персонала	<p>Оценивает экономическую и социальную эффективность проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>Выбирает и применяет методы анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом, методы оценки экономической и социальной эффективности проектов</p>	<p>Дана всесторонняя оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>Самостоятельно выбраны и использованы оптимальные методы анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом, методы оценки экономической и социальной эффективности</p>

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	совершенствования системы и технологии управления персоналом.	проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

1. Объект, предмет, цели и задачи дисциплины «Экономика управления персоналом»
2. Принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация функций управления персоналом.
3. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом.
4. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом. Экономические показатели и нормативы, применяемые в практике управления персоналом.
5. Методы расчета экономических показателей и определение нормативов. Разработка регламентов.
6. Трудовой и кадровый потенциал: понятие, сущность, компоненты, экономическая оценка.
7. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала предприятия.
8. Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности.
9. Управление расходами на персонал. Система бюджетирования расходов на персонал.
10. Экономическая эффективность системы мотивации персонала.
11. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.
12. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.
13. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом предприятия.
14. Оценка эффективности службы управления персоналом предприятия.
15. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
16. Аудит труда персонала. Экономическая эффективность процессов аудита.
17. Контроллинг персонала. Экономическая эффективность мероприятия контроллинга.
18. Кадровые риски. Система управления кадровыми рисками и оценка их эффективности.

Примеры практических заданий на зачет:

Задание 1.

На начало рабочего дня численность работников механического участка локомотивного депо составляла 130 человек, из них 3 – находились в командировке, 7 – были больны, 14 – в очередном отпуске, 5 – в учебном отпуске и 2 – в частично оплачиваемом отпуске по уходу за больными родственниками.

В течение дня были приняты 5 токарей, 3 фрезеровщика и 1 вспомогательный рабочий, в то же время уволились 6 фрезеровщиков, 4 токаря и 1 начальник смены.

Определить списочную численность работников участка за этот день.

Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до

100 баллов;

– 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине.

Методические указания по подготовке к опросу.

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.

2. Дубровин И.А. Экономика труда: учебник. – М.: Дашков и К, 2013. – 230 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/24844>

6.2. Дополнительная литература

1. Миерманова С.Т. Традиционные методы учета затрат в системе управленческого учета // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 2 (46). – С. 132–135.

2. Białas S. et al. The relation between remuneration and job satisfaction: a case study of public administration employees in Pomerania region in Poland. – Poland, 2015.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата: допущено УМО ... / МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮРАЙТ, 2015. – 492 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160.

2. О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда: Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 N 804.

3. Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности: Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 696 (с изм. и доп.).

4. О порядке финансового обеспечения в 2012 году мероприятий по организации и проведению аттестации рабочих мест по условиям труда работников, занятых в государственных и муниципальных учреждениях сферы образования и культуры, а также в медицинских организациях государственной и муниципальной систем здравоохранения в субъектах Российской Федерации, участвующих в реализации пилотного проекта, направленного на оценку профессиональных рисков: Постановление Правительства РФ от 22.12.2011 N 1082.

6.5. Интернет ресурсы

1. <http://www.hrm.ru>
2. <http://www.personal-mix.ru>
3. <http://www.kadrovik.ru>
4. <http://www.top-personal>
5. <http://www.buh.ru>
6. <http://online.1c.ru>
7. <http://www.msucity.ru>
8. <http://www.buhgalteria.ru>

6.6. Иные источники

1. Экономика персонала: учебник: гриф УМО / Р.П. Колосова [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office

Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>