

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

« 29 » июня _____ 2021 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.14 Экономика персонала

Учебный план: 38.03.01_Экономика предприятий и организаций №1-1-106.plx

Кафедра: **55** Экономики и финансов

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.01 Экономика

Профиль подготовки: Экономика предприятий и организаций
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоём- кость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации	
	Лекции	Практ. занятия					
5	УП	34	34	75,75	0,25	4	Зачет
	РПД	34	34	75,75	0,25	4	
Итого	УП	34	34	75,75	0,25	4	
	РПД	34	34	75,75	0,25	4	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 954

Составитель (и):

без степени, Доцент

Чуланов Эдуард Юрьевич

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономики и финансов

Никитина Людмила
Николаевна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Никитина Людмила
Николаевна

Методический отдел: Макаренко С.В.

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Развить компетенции обучающегося в области системных знаний об экономике человеческого фактора; подготовить к работе с проектами государственно-частного партнерства, обеспечивающими социальную и экономическую эффективность использования человеческого потенциала

1.2 Задачи дисциплины:

- анализировать индивидуальные (личность, мотивация), социально-экономические (культура, стиль и уровень жизни) факторы, определяющие роль и качество используемого человеческого ресурса;
- знакомить с основными методами рационального и эффективного использования человеческого ресурса в реализации проектов государственно-частного партнерства;
- демонстрировать возможности методов анализа индивидуальных характеристик исполнителя и комплексного изучения систем управления развитием и совершенствованием человеческого потенциала с учетом особенностей конкретного проекта государственно-частного партнерства

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

- Корпоративная и социальная ответственность
- Экономика природопользования
- Организационное поведение
- Экономика предприятия

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-5: Способен осуществлять подготовку финансово-экономического обоснования реализации проекта государственно-частного партнерства

Знать: – методологические подходы к оценке роли человеческих ресурсов в успешности реализации проектов государственно-частного партнерства

Уметь: - определять и раскрывать потенциальные возможности совершенствования управления человеческими ресурсами в повышении инвестиционной привлекательности проектов государственно-частного партнерства
--

Владеть: – навыками определения и интерпретации показателей результативности использования человеческих ресурсов в числе параметров проекта государственно-частного партнерства
--

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. Основные теоретические и концептуальные положения экономики персонала	5					О
Тема 1. Экономика персонала как часть системы знаний о трудовых процессах в работе с проектами государственно-частного партнерства Научный подход в рамках концепций: «Использования трудовых ресурсов»; «Управления персоналом»; «Управления человеческими ресурсами»; «Управления человеком». Концепция «Достойного труда» МОТ. Оценка текущей ситуации на рынке трудовых ресурсов Практическое занятие: Основные концепции оценки места и роли человеческого фактора в общественном производстве		4	4	10	ИЛ	
Тема 2. Внутренняя среда организации как место непосредственной реализации труда исполнителя Организационная культура. Развитие организации. «Внутренний маркетинг» и «внутренние продажи». Исполнитель как личность и его живой труд. Оценка места и роли человеческого капитала в реализации проектов государственно-частного партнерства. Практическое занятие: Внутренняя среда организации и человеческий капитал		4	4	9	ИЛ	
Тема 3. Социально-экономические характеристики персонала организации Компетентность, надежность, лояльность, конкурентоспособность, мотивированность персонала. Определение плановой потребности в трудовых ресурсах, необходимых для реализации проектов государственно-частного партнерства. Возможности справочно-правовых систем при поиске информации в части привлечения человеческих ресурсов Практическое занятие: Оценка персонала организации		4	4	10	ИЛ	
Раздел 2. Внутриорганизационные экономические и социальные процессы в среде персонала						

<p>Тема 4. Основы кадровой стратегии организации Современные подходы к взаимодействию с персоналом. Стратегическое планирование кадров. Оценка инвестиций в человеческий капитал. Оценка влияния стратегии и тактики использования трудового ресурса на успешность реализации проектов государственно- частного партнерства. Практическое занятие: Кадровая стратегия организации</p>	4	4	9	ИЛ	
<p>Тема 5. Формирование состава персонала организации Планирование потребности в человеческом ресурсе. Организация труда персонала. Процесс поиска и найма исполнителей. Профессиональная адаптация. Организация и проведение исследований в сфере трудовых отношений. Моделирование и прогнозирование реакций персонала. Показатели, характеризующие обеспеченность проектов государственно- частного партнерства трудовыми ресурсами. Практическое занятие: Оценка потребности организации в человеческом ресурсе</p>	4	4	9	ИЛ	
<p>Тема 6. Мотивация труда персонала организации Оплата труда. Современные подходы к определению системы вознаграждения персонала за трудовой вклад. Оценка и стимулирование творческой активности и инициативы персонала всех уровней. Методы управления мотивирующими параметрами социально-трудовой среды. Практическое занятие: Оценка и стимулирование творческой активности и инициативы персонала</p>	4	4	10,75	ИЛ	
<p>Раздел 3. Оценка результатов трудовой деятельности персонала организации</p>					
<p>Тема 7. Основные подходы к оценке деятельности персонала Оценка организации и самоорганизации труда персонала. Анализ показателей по труду. Результативность использования человеческих ресурсов. Социальная ответственность организации и персонала. Практическое занятие: Оценка результативности использования человеческих ресурсов</p>	6	6	9	ИЛ	О
<p>Тема 8. Организация и управление системой развития персонала Карьерный рост и кадровые резервы. Внутрипроизводственная подготовка и переподготовка персонала. Самообучающаяся организация. Практическое занятие: Место процессов подготовки и переподготовки персонала в разработке проектов государственно- частного партнерства</p>	4	4	9	ИЛ	
<p>Итого в семестре (на курсе для ЗАО)</p>	34	34	75,75		

Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		68,25	75,75		

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-5	<p>1. Обосновывает выбор методологических подходов, алгоритма и инструментов финансово-экономического обоснования проектов государственно-частного партнерства и оценку их эффективности в части учета роли человеческих ресурсов</p> <p>2. Предлагает использование возможностей справочно-правовых систем при поиске информации в части привлечения человеческих ресурсов; определяет показатели эффективности и оценивает роль совершенствования управления человеческими ресурсами в повышении инвестиционной привлекательности проектов государственно-частного партнерства; использует эконометрические методы оценки ситуации на рынке трудовых ресурсов</p> <p>3. Анализирует ключевые параметры проекта государственно-частного партнерства и оценивает результативность использования человеческих ресурсов в числе параметров проекта</p>	<p>Перечень вопросов для устного собеседования</p> <p>Типовое тестовое задание</p> <p>Типовое практико-ориентированное задание</p>

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Обучающийся ответил на вопросы устного собеседования, продемонстрировал владение специальной терминологией; выполнил практико-ориентированное задание по дисциплине; дал правильные ответы на вопросы типового тестового задания	
Не зачтено	Обучающийся не может дать правильные ответы на вопросы устного собеседования, не выполнил (выполнил частично) практико-ориентированное задание по дисциплине; допускает существенные ошибки в ответах на вопросы типового тестового задания	

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 5	
1	Раскройте содержание концепции «Управления человеком» в построении системы знаний о трудовых процессах
2	Раскройте и охарактеризуйте концепцию «Достойного труда» МОТ
3	Охарактеризуйте основные составляющие внутрипроизводственной социально-культурной среды
4	Перечислите и раскройте основные функции организационной культуры
5	Охарактеризуйте современную классификацию персонала по функциональному признаку
6	Раскройте понятие квалификационной структуры персонала

7	Перечислите основные характеристики персонала как объекта управления
8	Назовите основные факторы, которые должен учитывать топ-менеджмент при выработке стратегии развития организации
9	Раскройте основные требования, предъявляемые к стратегическим целям управления персоналом
10	Охарактеризуйте ключевые компетенции персонала, учитываемые при разработке стратегии организации
11	Раскройте содержание основных принципов планирования численности персонала организации
12	Перечислите основные признаки, используемые в диагностике уровня обеспеченности предприятия кадрами
13	Раскройте и охарактеризуйте последовательность этапов определения стратегической потребности в персонале
14	Раскройте и охарактеризуйте основные цели системы вознаграждения персонала организации
15	Определите, на основе каких составляющих устанавливается взаимосвязь между заработной платой и достигаемыми работником результатами
16	Охарактеризуйте основные методы, применяемые в оценке персонала
17	Охарактеризуйте основные подходы к изучению затрат рабочего времени
18	Раскройте и охарактеризуйте понятие социально ответственной организации
19	Раскройте понятие деловой (трудоной) карьеры с позиции работника и позиции организации
20	Охарактеризуйте основные этапы жизненного цикла работника в организации
21	Определите основные составляющие системы непрерывного внутриорганизационного обучения персонала

5.2.2 Типовые тестовые задания

1 Статистика свидетельствует, что основным источником привлечения персонала является:

- а) объявления в газетах
- б) работа кадровых агентств
- в) личные связи

2 Центр оценки используется для подбора:

- а) рабочих
- б) топ-менеджеров
- в) работников кадровой службы

3 Штатное расписание и штатная расстановка - это одно и то же:

- а) да, это так
- б) нет, это разные понятия
- в) зависит от ситуации

4 К преимуществам внешнего посредничества в поиске персонала относятся:

- а) конфиденциальность
- б) низкая стоимость
- в) расширение сфер выбора

5 Провокации при собеседовании с кандидатом на должность:

- а) периодически применяются, чтобы проверить, как ведет себя при этом кандидат
- б) могут происходить произвольно
- в) запрещены законом и не применяются

6 Говоря о причинах ухода с прежней работы, следует:

- а) открыто указать на недостатки прежних руководителей, чтобы выглядеть прямым и откровенным
- б) ни при каких условиях не давать негативных оценок
- в) действовать по обстоятельствам в зависимости от вопросов интервьюера

7 К содержательным теориям мотивации относится:

- а) модель Маслоу
- б) модели «Х» и «У»
- в) модель «Z»

8 Теория справедливости относится:

- а) к процессуальным теориям
- б) к содержательным теориям
- в) к экономическим теориям

9 Деньги в теории Герцберга относятся к:

- а) гигиеническим факторам
- б) мотивационным факторам

в) экономико-социальным факторам

10 К методам удовлетворения потребности к безопасности относятся:

- а) пожизненный наем
- б) планирование карьеры
- в) системы бонусов

11 Материальные стимулы характерны для управления на основе:

- а) теории «Х»
- б) теории «Y»
- в) теории «Z»

12 Сдельная оплата труда не применяется, если:

- а) целью является обеспечить качество
- б) целью является обеспечение роста объема производства
- в) целью является снижение текучести кадров

13 Как показывает практика, наиболее эффективна выплата зарплаты:

- а) еженедельно
- б) ежемесячно
- в) раз в две недели

14 Размер зарплаты должен быть коммерческой тайной:

- а) да, это так
- б) нет, это неправильно
- в) все зависит от ситуации

15 Если разрядность выполняемых работ существенно превышает разряд работника, то это ведет к увеличению:

- а) производительности
- б) брака
- в) заработной платы

16 К традиционным функциям службы персонала не относится:

- а) кадровое администрирование
- б) наем и адаптация персонала
- в) стимулирование творческой активности

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

КЕЙС. Система Раккера представляет собой зарегистрированный торговый знак, права на который принадлежат компании «Эдди-Раккер-Никкелс». Первый шаг в ходе применения системы Раккера состоит в бухгалтерском анализе, необходимом для определения индекса стоимости чистой продукции фирмы. Чистая продукция (или добавленная стоимость) – это разность между рыночной стоимостью произведенной продукции и стоимостью сырья, материалов и услуг, потребленных при ее производстве. Добавленная к продукту стоимость принимается в качестве меры производительности. Эта величина зависит от многих факторов (например, стоимости материалов), а также от циклических и сезонных факторов. По этой причине величина чистой продукции по системе Раккера представляет собой среднюю за предшествующие 3-7 лет. Следующий шаг – исчисление «нормы Раккера». Это доля чистой продукции, выплачиваемая работникам в виде заработной платы. Фактически она представляет собой чистую продукцию на каждый доллар заработной платы. Используемая норма должна быть средней за ряд лет. Ее стабильность во времени оправдывает такое ее использование. Расчет премии сходен с ее исчислением в рамках системы Скэнлона, но более сложен в связи с использованием чистой продукции. Для получения допустимых расходов на рабочую силу «норму Раккера» соотносят с чистой продукцией. Далее расчеты – такие же, как в системе Скэнлона, за исключением доли компании (как правило, она равна 50%).

Вопрос: Назовите условие эффективности применения данной и аналогичных систем «участия в прибыли»

Ответ :

- А) Привлечение работников к управлению, к процессу принятия решений, к поиску и решению производственных проблем, путем совершенствования производства
- Б) Система эффективна при любых условиях

КЕЙС. Конкурентного преимущества организация может добиться, полагая, в том числе, что главный капитал – это люди. Но для работы этого принципа «...трудящимся должна быть обеспечена справедливая заработная плата, т.е. зарплата, достаточная для того, чтобы они могли обеспечивать приличный жизненный уровень...», (извлечение из документа: «Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся» (принята в г. Страсбург, 09.12.1989 главами государств и правительств стран - членов Европейского сообщества), https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/spravedlivaya_zarabotnaya_plata/

Вопрос: Как Вы полагаете, может ли этот принцип работать в условиях директивного управления организацией?

Ответ:

- А) Да, именно в этих условиях
 Б) Нет, в условиях директивного управления принцип малоприменим

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Во время проведения зачета обучающийся отвечает на вопросы типового тестового задания. На подготовку к ответу дается 45 минут. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Бажутин, И. С.	Рынок труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108244.html
Главатских, О. Б.	Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий	Саратов: Вузовское образование	2021	http://www.iprbookshop.ru/107586.html
Бевзюк, Е. А., Попов, С. В.	Регламентация и нормирование труда	Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/102279.html
Юшин, Г. Д., Калинина, Н. Ю.	Оплата труда персонала	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108370.html
Валько, Д. В., Постников, Е. А.	Экономика труда	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/81503.html
Мизя, М. С., Телятников, Т. В.	Анализ и моделирование трудовых показателей	Омск: Омский государственный технический университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/115398.html
Позднякова, О. Б., Логвиненко, О. А.	Экономика труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/111139.html
Пугачев, В. П.	Планирование персонала организации	Саратов: Вузовское образование	2018	http://www.iprbookshop.ru/74954.html
Чиликина, И. А.	Мотивация трудовой деятельности	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2018	http://www.iprbookshop.ru/83191.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Соколова, М. М.	Социальная психология коллектива	Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет	2019	http://www.iprbookshop.ru/109596.html
Прусова, Н. В., Боронова, Г. Х.	Психология труда	Саратов: Научная книга	2019	http://www.iprbookshop.ru/81046.html
Спасенников, В. В.	Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика	Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/88162.html

Ветлужских, Е. Н., Суворовой, П.	Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика	Москва: Альпина Паблицер	2019	http://www.iprbookshop.ru/86874.html
Емельянцева, Н. В.	Служба управления персоналом. Ч.1	Симферополь: Университет экономики и управления	2018	http://www.iprbookshop.ru/83941.html
Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием	Саратов: Ай Пи Ар Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/86681.html
Новикова, Н. В.	Организационно-правовые формы подготовки работника для работодателя в условиях рыночной экономики	Пермь: Пермский государственный гуманитарно- педагогический университет	2019	http://www.iprbookshop.ru/104174.html
Иванова, С.	Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат	Москва: Альпина Паблицер	2019	http://www.iprbookshop.ru/86771.html
Емельянцева, Н. В.	Служба управления персоналом. Ч.2	Симферополь: Университет экономики и управления	2018	http://www.iprbookshop.ru/83942.html
Левушкина, С. В., Семко, И. А., Алтухова, Л. А., Коршикова, М. В., Черникова, Л. И., Свистунова, И. Г.	Управление персоналом в бизнес структурах	Ставрополь: Секвойя	2018	http://www.iprbookshop.ru/93014.html
Петрова, Ю. А., Спиридонова, Е. Б.	10 критериев оценки персонала	Саратов: Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/79759.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

Базы данных информационного портала Restko.ru (Информационные системы рынка рекламы, маркетинга, PR – Базы рынка рекламы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.restko.ru/>

База данных исследований Центра стратегических разработок [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/issledovaniya/>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scopus.com>

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

Электронно-библиотечная система СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL: <http://publish.sutd.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

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

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска