

УТВЕРЖДАЮ  
Первый проректор, проректор по  
УР

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

## Рабочая программа дисциплины

**Б1.В.16** Экономика персонала

Учебный план: 2024-2025 38.04.01 ИЭСТ ЭАИиИДФ ОО №2-1-112.plx

Кафедра: **55** Экономики и финансов

Направление подготовки:  
(специальность) 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки: Экономический анализ инновационной и инвестиционной деятельности  
(специализация) фирмы

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очная

### План учебного процесса

| Семестр<br>(курс для ЗАО) | Контактная работа<br>обучающихся |                   | Сам.<br>работа | Контроль,<br>час. | Трудоё<br>мкость,<br>ЗЕТ | Форма<br>промежуточной<br>аттестации |       |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|--------------------------|--------------------------------------|-------|
|                           | Лекции                           | Практ.<br>занятия |                |                   |                          |                                      |       |
| 3                         | УП                               | 17                | 17             | 73,75             | 0,25                     | 3                                    | Зачет |
|                           | РПД                              | 17                | 17             | 73,75             | 0,25                     | 3                                    |       |
| Итого                     | УП                               | 17                | 17             | 73,75             | 0,25                     | 3                                    |       |
|                           | РПД                              | 17                | 17             | 73,75             | 0,25                     | 3                                    |       |

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939

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:

\_\_\_\_\_

## 1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1 Цель дисциплины:** Развить компетенции обучающегося в области системных знаний о сфере трудовых отношений; проведении исследований трудовых процессов; моделировании поведения персонала и экономической оценке человеческого капитала

### 1.2 Задачи дисциплины:

- демонстрировать влияние стратегии и тактики использования трудовых ресурсов на формирование ценового диапазона;
- анализировать показатели по труду и разрабатывать мероприятия по их улучшению;
- знакомить с методами технико-экономического анализа в исследовании трудовых процессов и трудовых отношений;
- оценивать творческую активность и инициативу персонала;
- знакомить с методами определения плановой потребности в трудовых ресурсах;
- демонстрировать навыки расчета и интерпретации показателей, характеризующих обеспеченность инвестиционного проекта трудовыми ресурсами

### 1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

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

Информационно-аналитическое обеспечение деятельности фирмы

Инновационная и инвестиционная деятельность фирмы

Регулирование занятости и доходов населения

Планирование карьеры и основы лидерства

Методы исследования коммерческой деятельности

Финансирование инвестиционных и инновационных проектов

## 2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### **ПК-2: Способен обеспечивать выполнение мероприятий по формированию и прогнозированию диапазона цен на товары, работы и услуги**

**Знать:** основные концептуальные подходы в определении механизмов воздействия процессов сферы трудовых отношений на формирование диапазона цен

**Уметь:** применять методы социально-экономической аналитики в оценке влияния стратегии и тактики использования трудового ресурса на формирование ценового диапазона

**Владеть:** навыками анализа показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

### **ПК-4: Способен организовать исследования в области инновационной и инвестиционной деятельности и разработать перспективные методы, модели и механизмы организации и планирования производства**

**Знать:** основные принципы организации и проведения исследований в сфере трудовых отношений; методы моделирования и прогнозирования реакций исполнителей на изменения параметров социально-трудовой среды

**Уметь:** применять методы технико-экономического анализа в исследовании трудовых процессов и трудовых отношений для решения текущих и перспективных задач организации и планирования производства

**Владеть:** навыками оценки и стимулирования творческой активности и инициативы персонала всех уровней; методами управления параметрами социально-трудовой среды в решении задач стратегического и тактического планирования производства

### **ПК-7: Способен управлять эффективностью инвестиционного проекта в области инновационной и инвестиционной деятельности**

**Знать:** основные принципы и методы экономической оценки места и роли человеческого капитала в решении задачи успешной реализации инвестиционного проекта

**Уметь:** применять методы определения плановой потребности в трудовых ресурсах, необходимых для реализации инвестиционного проекта

**Владеть:** навыками расчета и интерпретации показателей, характеризующих обеспеченность инвестиционного проекта трудовыми ресурсами

### 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий   | Семестр<br>(курс для ЗАО) | Контактная работа |               | СР<br>(часы) | Инновац.<br>формы<br>занятий | Форма<br>текущего<br>контроля |
|---|---------------------------|-------------------|---------------|--------------|------------------------------|-------------------------------|
|   |                           | Лек.<br>(часы)    | Пр.<br>(часы) |              |                              |                               |
| Раздел 1. Социальная и экономическая оценка использования человеческого ресурса   | 3                         |                   |               |              |                              | 0                             |
| Тема 1. Процессы сферы трудовых отношений и формирование диапазона цен<br>Трудовые отношения. Трудовая функция. Оплата труда. Корпорации, коммерческие организации, некоммерческие организации, кооперативы или другие субъекты, как работодатели. Физические лица, как работники. Трудовое законодательство. Рынок труда. Рынок товаров и услуг. Конечная цена товаров. Закупочные цены. Издержки, прибыль и колебания цен. Спрос на данный вид товара. Наценка на товар.<br>Практическое занятие: Взаимовлияние процессов на рынках труда, товаров и услуг  |                           | 2                 | 2             | 8            | ИЛ                           |                               |
| Тема 2. Основные направления проведения исследований в сфере трудовых отношений<br>Методы руководства, участие рядовых работников в принятии решений, ответственность. Внутренняя сплоченность, общая трудовой мораль, лидерство, конфликты, текучесть кадров. Адаптация новых работников, системы подбора и расстановки кадров. Трудовая активность персонала и трудовая мотивация. Содержание и условия труда. Удовлетворенность трудом. Трудовая карьера. Качество трудовой жизни. Социально-бытовая сфера и социальные программы.<br>Практическое занятие: Исследование социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда |                           | 2                 | 2             | 8            | ИЛ                           |                               |

|  |   |   |   |    |   |
|--|---|---|---|----|---|
| <p>Тема 3. Социально-экономическая аналитика в оценке использования человеческого ресурса<br/> Основные направления аналитической работы: процессы формирования, функционирования, развития социальных групп и отдельных работников: процесс труда; стабилизирующие, интеграционные и ценностные процессы. Показатели использования человеческого ресурса: объем производства на одного работника; производительность труда; текучесть кадров; потери рабочего времени; потери производительности; внутренняя мобильность; издержки предприятия на оплату труда работников; доля издержек на рабочую силу в общем объеме затрат; издержки на одного сотрудника; издержки на оплату труда за один производительный час<br/> Практическое занятие: Направления аналитической работы в оценке использования человеческого ресурса</p> | 2 | 2 | 8 | ИЛ |   |
| <p>Тема 4. Экономическая оценка человеческого капитала и задача успешной реализации инвестиционного проекта<br/> Величина затрат на человеческий капитал и оценка его стоимости. Стоимостные и натуральные оценки.<br/> Измерение ценности трудоспособного человека. Производительные способности. Принцип капитализации. Рост капиталовложений в человека, изменение структуры заработной платы. Перманентный доход. Составляющие человеческого капитала: природные способности, здоровье, знания, мотивация, общая культура. Ожидаемая отдача от инвестиций в человеческий капитал.<br/> Практическое занятие: Оценка человеческого капитала в инвестиционных проектах</p>   | 2 | 2 | 8 | ИЛ |   |
| <p>Тема 5. Анализ показателей по труду и обоснование мероприятий по их улучшению<br/> Трудовые показатели: производительность труда, выработка, трудоемкость производственной программы, трудоемкость единицы продукции, численность и состав персонала, фонд заработной платы, фонд оплаты труда, средняя заработная плата.<br/> Планирование трудовых показателей. Влияние трудовых показателей на производственный процесс.<br/> Информационная база изучения трудовых показателей<br/> Практическое занятие: Пути улучшения трудовых показателей</p>   | 2 | 2 | 8 | ИЛ |   |
| <p>Раздел 2. Потребность в трудовых ресурсах и инвестиционные проекты</p>  |   |   |   |    | О |

|  |  |   |   |   |    |  |
|--|--|---|---|---|----|--|
| <p>Тема 6. Управление параметрами социально-трудовой среды<br/>Труд, как целенаправленная деятельность, по созданию материальных и духовных ценностей. Трудовое пространство и время. Средства труда и общественные отношения. Трудовая среда: технологический процесс, средства, условия труда и взаимоотношения работников. Место и социальная роль человека в трудовой среде.<br/>Практическое занятие: Учет параметров социально-трудовой среды в инвестиционных проектах</p>  |  | 2 | 2 | 8 | ИЛ |  |
| <p>Тема 7. Моделирование и прогнозирования реакций исполнителей на изменения параметров социально-трудовой среды<br/>Реакции работников на изменения. Приспособление к переменам. Воздействие на установки работника. Рост и снижение производительности труда. Скрытые факторы влияния и продуктивность работников. Индивидуальная история, биологические характеристики, семья, работа, образование, социальный опыт работника. Групповые законы, образцы и нормы. Одобрительное отношение групп работников к проводимым мероприятиям.<br/>Практическое занятие: Учет и моделирование реакций исполнителей на изменения в социально-трудовой среде</p> |  | 2 | 2 | 8 | ИЛ |  |
| <p>Тема 8. Оценка и стимулирования творческой активности и инициативы персонала<br/>Эффективность производства и развитие творческих сил работника, повышение уровня квалификации, компетентности, ответственности, инициативы. Кадровая политика и взаимоотношения в коллективе, рост творческой инициативы, стимулирование и мотивация работников. Учет потребностей работника и возможностей их удовлетворения. Характеристики человеческого потенциала.<br/>Практическое занятие: Развитие потенциала, способностей, знаний, навыков работника, необходимых предприятию</p>  |  | 2 | 2 | 8 | ИЛ |  |

|   |  |       |    |       |    |  |
|---|--|-------|----|-------|----|--|
| Тема 9. Обеспеченность инвестиционного проекта трудовыми ресурсами<br>Анализ обеспеченности проекта трудовыми ресурсами. Оценка степени укомплектованности проекта кадрами соответствующей профессиональной и квалификационной подготовки. Резервы сокращения потребности в рабочих кадрах за счет проектных изменений в режиме работы и условиях труда, техническом переоснащении. Учет структуры и качества трудовых ресурсов, потенциального уровня производительности труда.<br>Практическое занятие: Разработка показателей обеспеченности проекта трудовыми ресурсами |  | 1     | 1  | 9,75  | ИЛ |  |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО)   |  | 17    | 17 | 73,75 |    |  |
| Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)   |  | 0,25  |    |       |    |  |
| <b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>   |  | 34,25 |    | 73,75 |    |  |

#### 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-2            | 1 раскрывает основы законодательства Российской Федерации в сфере трудовых отношений;<br>- описывает методы планирования и построения систем управления трудовыми ресурсами;<br>2 предлагает подходы к разработке краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных планов использования трудовых ресурсов;<br>- решает задачи формирования и совершенствования систем мотивации и оценки персонала;<br>- определяет и рассчитывает показатели эффективности и результативности использования трудовых ресурсов;<br>3 анализирует потребности в трудовых ресурсах, обеспечивающих деятельность подразделения;<br>- анализирует системы мотивации и оценок результатов деятельности специалистов подразделения | Перечень вопросов для устного собеседования<br>Типовое тестовое задание<br>Типовое практико-ориентированное задание |
| ПК-4            | 1 описывает методы исследований и прогнозирования развития процессов в трудовой сфере;<br>2 определяет направления работы с научно-технической информацией;<br>- обобщает отечественный и зарубежный опыт научного исследования трудовых ресурсов, готовит реферативные обзоры и отчеты по материалам ведущих научных журналов и изданий, с использованием электронных библиотек и Интернет-ресурсов;<br>3 анализирует основные положения стратегии развития организации и стратегические решения по совершенствованию трудовых процессов   | Перечень вопросов для устного собеседования<br>Типовое тестовое задание<br>Типовое практико-ориентированное задание |
| ПК-7            | 1 раскрывает принципы структурирования инвестиционного проекта в части привлечения и использования трудовых ресурсов;<br>- описывает рынок человеческого капитала и его особенности;<br>2 определяет операции для реализации инвестиционного проекта в части трудовых ресурсов;<br>- оценивает уровень риска инвестиционных проектов;<br>3 анализирует использование трудовых ресурсов в инвестиционном проекте   | Перечень вопросов для устного собеседования<br>Типовое тестовое задание<br>Типовое практико-ориентированное задание |

### 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 3 |  |
| 1         | Поясните, какие можно выделить структурные элементы процесса адаптации?  |
| 2         | Назовите основные виды адаптации нового работника  |
| 3         | Поясните, какие существуют подходы к политике адаптации новых работников?                                      |
| 4         | Поясните, с какими основными принципами управления персоналом связан процесс найма?                            |
| 5         | Поясните, с какими направлениями работы в сфере управления персоналом связан найм персонала?                   |
| 6         | Приведите примеры кадровых программ и информации, требуемой при их разработке                                  |
| 7         | Поясните, на какие основные вопросы надо получить ответ в ходе проведения анализа рабочего места?              |
| 8         | Поясните, какие основные этапы включает в себя проектирование трудовых процессов?                              |
| 9         | Перечислите типичные проблемы, которые решает командообразование   |
| 10        | Приведите, по выбору, пример популярного типологизатора команд   |
| 11        | Поясните, какие факторы, влияющие на процесс организации труда могут быть отнесены к объективным\субъективным? |
| 12        | Определите, что относится к внутренним\внешним факторам, влияющим на потребность в персонале?                  |
| 13        | Назовите основные группы факторов, влияющих на потребность в персонале   |
| 14        | Назовите этапы, которые включает текущее планирование  |
| 15        | Раскройте, чем занимается текущее планирование?  |
| 16        | Назовите стадии, которые включает процесс тактического планирования?   |
| 17        | Объясните, в чем отличие тактического планирования потребности в персонале?                                    |
| 18        | Объясните, в чем состоит стратегическое планирование потребности в персонале?                                  |
| 19        | Поясните, какими принципами руководствуются организации при планировании численности работников?               |
| 20        | Определите, что влияет на выбор методов диагностики потребности в персонале подразделений предприятия?         |

#### 5.2.2 Типовые тестовые задания

1 Человеческий капитал, это:

- а) форма инвестирования в человека
- б) совокупность творческих способностей работника
- в) нематериальная составляющая активов предприятия

2 Потенциал работника, это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей
- б) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- в) способность производить продукцию

3 Профессиограмма, это:



- а) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции
- б) описание общетрудовых и специальных умений конкретного работника предприятия
- в) описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку

4 Адаптация персонала, это:

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, освоения ими передовой техники, технологий и средств производства
- б) деятельность по развитию индивидуальных характеристик персонала, необходимых для успешного прохождения ступеней карьерного роста
- в) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы

5 Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое трудовое поведение – это:

- а) методы информирования
- б) методы убеждения
- в) методы администрирования

6 Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности рабочей группы, является:

- а) содержание работы
- б) распределение ролей в группе
- в) внутригрупповая культура

7 Цена работника, это:

- а) целесообразная деятельность человека, направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ, услуг, духовных ценностей
- б) заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области
- в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию

8 Для привлечения персонала используется:

- а) маркетинг рабочих мест
- б) лизинг персонала
- в) эквалайзинг персонала

9 Сбор информации о персонале:

- а) ограничен законом
- б) не ограничен законом, если не используется в криминальных целях
- в) любые ограничения незаконны

10 Анализ работ относится:

- а) к начальному этапу кадрового менеджмента
- б) к текущему этапу кадрового менеджмента
- в) к заключительному этапу кадрового менеджмента

11 Вербовкой конкретных топ-менеджеров занимаются:

- а) агентства по трудоустройству
- б) хэдхантеры
- в) сотрудники кадровой службы

12 Конечным результатом планирования персонала является:

- а) набор персонала
- б) высвобождение персонала
- в) развитие персонала

### 5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

КЕЙС. К. Маркс, исследуя рынок труда, использовал понятие «относительное перенаселение», которое создается в процессе производства. По К. Марксу, капитализму присуще избыточное предложение труда по сравнению со спросом. Этот избыток предложения труда объясняется не естественными причинами, а экономическими, возникающими из структуры капиталистических производственных отношений. Нарушениями равновесия между спросом на труд, связанными с процессами накопления и инвестирования, и предложением труда, которое определяется не только состоянием рождаемости и увеличением средней продолжительности жизни, но и гораздо более важным процессом постоянной растущей степени замещения живого труда машинным оборудованием или постоянным капиталом. Маркс формулирует проблему следующим образом: накопление капитала, первоначально представлявшее только его количественное увеличение, начинает

сопровождаться постоянным качественным изменением его строения, постоянным увеличением его части за счет переменной. Отсюда – незанятый потенциал рабочей силы. Безработица является неизбежной в условиях капиталистического рыночного хозяйства.

Вопрос: Справедлив ли данный подход для российского рынка труда?

Ответ:

- А) Да  
Б) Нет

КЕЙС. Творческие способности человека проявляются через его компетенцию, которая является центральным понятием всей концепции управления персоналом. Компетенция - это рациональное сочетание способностей, личностных качеств и мотивации персонала фирмы, рассматриваемых во временном интервале. Оценивая компетентности персонала, мы оцениваем в самом общем виде:

- способности персонала (уровень образования, объем знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере и т.п.);

- личностные свойства (инициативность, коммуникабельность, надежность и т.п.);

- мотивации (круг профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру и т.п.).

Компетенция персонала - категория очень динамичная, развивающаяся. Она может быть значительно повышена за счет постоянного обучения, самообразования, приема работников со стороны и особенно мотивации. Поэтому задачами управления персоналом является оптимизация результативности его действий, которая зависит от компетенции и мотивации. Виктор Врум - автор процессуальной теории мотивации (теории ожиданий) - предложил рассматривать результативность как функцию от умелой мотивации компетенции

Результативность = f (компетенция \* мотивация).

Отсюда следует вывод о том, что для повышения эффективности работы фирмы необходимо, во-первых, развивать компетенцию каждого работника и, во-вторых, совершенствовать формы мотивации труда.

Вопрос: Является ли формула Врума устаревшей для современных условий?

Ответ:

- А) Да, это архаичный подход  
Б) Нет, это не так

### 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  |
|--|---|---|-------------|---|
| <b>6.1.1 Основная учебная литература</b>   |   |   |             |   |
| Пугачев, В. П.   | Планирование персонала организации                                | Саратов: Вузовское образование                                  | 2018        | <a href="http://www.iprbookshop.ru/74954.html">http://www.iprbookshop.ru/74954.html</a>       |
| Главатских, О. Б.  | Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий | Саратов: Вузовское образование                                  | 2021        | <a href="http://www.iprbookshop.ru/107586.html">http://www.iprbookshop.ru/107586.html</a>     |
| Бевзюк, Е. А., Попов, С. В.  | Регламентация и нормирование труда                                | Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа                              | 2023        | <a href="https://www.iprbooks.hop.ru/124097.html">https://www.iprbooks.hop.ru/124097.html</a> |
| Назаренко, А. В., Запорожец, Д. В., Звягинцева, О. С., Кенина, Д. С., Бабкина, О. Н., Исаенко, А. П. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности                  | Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет | 2018        | <a href="http://www.iprbookshop.ru/92969.html">http://www.iprbookshop.ru/92969.html</a>       |
| Юшин, Г. Д., Калинина, Н. Ю.   | Оплата труда персонала  | Москва: Ай Пи Ар Медиа  | 2021        | <a href="http://www.iprbookshop.ru/108370.html">http://www.iprbookshop.ru/108370.html</a>     |

|   |  |  |      |   |
|---|--|--|------|---|
| Мизя, М. С.,<br>Телятников, Т. В.   | Анализ и моделирование<br>трудовых показателей   | Омск: Омский<br>государственный<br>технический университет | 2020 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/115398.html">http://www.iprbookshop.ru/115398.html</a>   |
| Бажутин, И. С.  | Рынок труда  | Москва: Ай Пи Ар Медиа                                     | 2021 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/108244.html">http://www.iprbookshop.ru/108244.html</a>   |
| Позднякова, О. Б.,<br>Логвиненко, О. А.   | Экономика труда  | Москва: Ай Пи Ар Медиа                                     | 2021 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/111139.html">http://www.iprbookshop.ru/111139.html</a>   |
| <b>6.1.2 Дополнительная учебная литература</b>  |  |  |      |   |
| Иванова, С.   | Как найти своих людей:<br>искусство подбора и оценки<br>персонала для<br>руководителя  | Москва: Альпина<br>Пабlishер                               | 2020 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/93053.html">http://www.iprbookshop.ru/93053.html</a>     |
| Шамис, В. А., Левкин,<br>Г. Г.  | Психология труда   | Москва: Ай Пи Ар Медиа                                     | 2023 | <a href="https://www.iprbookshop.ru/124753.html">https://www.iprbookshop.ru/124753.html</a> |
| Иванова, С.   | Поиск и оценка линейного<br>персонала: повышение<br>эффективности и снижение<br>затрат | Москва: Альпина<br>Пабlishер                               | 2019 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/86771.html">http://www.iprbookshop.ru/86771.html</a>     |
| Петрова, Ю. А.,<br>Спиридонова, Е. Б.   | 10 критериев оценки<br>персонала   | Саратов: Ай Пи Эр<br>Медиа                                 | 2019 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/79759.html">http://www.iprbookshop.ru/79759.html</a>     |
| Левушкина, С. В.,<br>Семко, И. А.,<br>Алтухова, Л. А.,<br>Коршикова, М. В.,<br>Черникова, Л. И.,<br>Свистунова, И. Г. | Управление персоналом в<br>бизнес структурах   | Ставрополь: Секвойя  | 2018 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/93014.html">http://www.iprbookshop.ru/93014.html</a>     |
| Иванова, С.   | Искусство подбора<br>персонала: Как оценить<br>человека за час                         | Москва: Альпина<br>Пабlishер                               | 2019 | <a href="http://www.iprbookshop.ru/82964.html">http://www.iprbookshop.ru/82964.html</a>     |

## 6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс].  
URL: <http://ecsosman.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                              |