

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.02

Экономика кадровых решений

Учебный план: 2025-2026 38.03.02 ИФСТЗ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОЗО №1-3-175.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
1	УП	4	32		1	
	РПД	4	32		1	
2	УП	4	127	9	4	Экзамен
	РПД	4	127	9	4	
Итого	УП	8	159	9	5	
	РПД	8	159	9	5	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Молдован Артем
Анатольевич

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Лизовская Вероника
Владимировна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лизовская Вероника
Владимировна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: сформировать компетенции обучающихся в области экономики персонала, направленные на повышения экономической и социальной эффективности организации и эффективности системы управления человеческими ресурсами.

1.2 Задачи дисциплины:

- раскрыть суть экономической природы деятельности по управлению персоналом;
- сформировать у студентов представление о возможностях и средствах оценки деятельности по управлению персоналом на современном предприятии;
- обеспечить наличие устойчивых навыков сбора необходимой для оценки информации и формирования соответствующей обратной связи по результатам оценки.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

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

- Управление карьерой и личная эффективность
- Экономическая теория

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-4: Способен разрабатывать систему бюджетирования расходов на персонал
Знать: основные принципы и подходы экономики труда, основные направления государственного регулирования труда и занятости
Уметь: применять экономические модели для анализа кадровых решений, выявлять и оценивать рыночные и специфические риски при работе с персоналом и оценивать их экономические последствия
Владеть: навыками использования показателей и моделей в рамках анализа экономических решений при работе с персоналом
ПК-6: Способен осуществлять мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования
Знать: подходы и методы оценки экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы работы с персоналом, оплаты и стимулирования труда
Уметь: использовать экономические показатели и основные показатели рынка труда для исследования процессов работы с персоналом и принятия управленческих решений в работе с персоналом
Владеть: навыками экономического анализа последствий принимаемых решений в сфере работы с персоналом, оплаты и стимулирования труда

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. Экономика персонала как отрасль знания и практика	1					О	
Тема 1. Эволюция и современное состояние экономики персонала как отрасли знания и практики. Наука "экономика труда", "экономика персонала". Формирование научных основ экономики труда и персонала в России и за рубежом, их развитие и становление. Основные проблемы экономики труда.		0,5		8	ИЛ		
Тема 2. Трудовой потенциал и человеческий капитал. Определение трудового потенциала. Компоненты трудового потенциала. Уровни использования трудового потенциала. Количественные и качественные показатели оценки трудового потенциала.		0,5		8	ГД		
Раздел 2. Управление затратами на персонал							
Тема 3. Управление затратами на набор и адаптацию персонала Определение потребности в персонале. Основные статьи затрат на найм. Этапы адаптации персонала и статьи затрат на адаптацию. Процесс анализа затрат на найм и адаптацию.		0,5		4	ИЛ		
Тема 4. Управление затратами на развитие персонала Основные составляющие развития персонала. Выявление потребности в обучении персонала. Основные подходы к формированию бюджета на обучение.		0,5		4	ИЛ		
Тема 5. Экономика использования персонала: эффективная мотивация Мотивация персонала и эффективность управления предприятием. Экономические методы в системе методов управления мотивацией персонала.		1		4	ИЛ		
Тема 6. Экономика высвобождения персонала. Дилемма: собственный персонал или аутсорсинг (аутстаффинг). Основные теории, обосновывающие целесообразность аутсорсинга. Экономическое обоснование целесообразности высвобождения собственного персонала и использования аутсорсинга.		1		4	ИЛ		
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4		32			
Консультации и промежуточная аттестация - нет			0				

Раздел 3. Управление рисками человеческого фактора в бизнес-процессах	2					0
Тема 7. Основные подходы к проектированию эффективного управления персоналом в бизнес-процессах. Принципы и методы эффективного управления персоналом. Показатели эффективности работы с кадрами. Совершенствование бизнес-процессов и эффективность управления. Практическое занятие: Эффективное управление персоналом в бизнес-процессах		1	1	20	ГД	
Тема 8. Риски человеческого фактора в бизнес-процессах: основные подходы к оценке и управлению. Виды рисков человеческого фактора в бизнес-процессах. Оценка рисков человеческого фактора. Методы снижения рисков человеческого фактора. Практическое занятие: Основные подходы к оценке и управлению рисками		1	1	24	ИЛ	
Раздел 4. Оценка эффективности деятельности персонала и работы СУП						
Тема 9. Основные подходы в оценке эффективности деятельности персонала. Оценка кадров на разных этапах работы с персоналом. Оценка эффективности работы сотрудников по разным критериям. Показатели производительности труда и прочие в оценке эффективности деятельности персонала. Практическое занятие: Оценка деятельности персонала		1	1	30	ИЛ	
Тема 10. Оценка социальной и экономической эффективности работы СУП. Сущность и показатели оценки. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом. Практическое занятие: Оценка социальной и экономической эффективности работы СУП		1	1	53	ГД	0
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4	4	127		
Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен)		2,5		6,5		
Всего контактная работа и СР по дисциплине		14,5		165,5		

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-4	Формулирует основные понятия экономики труда и перечисляет нормативные акты, регулирующие вопросы труда и занятости Проводит анализ рисков, связанных с персоналом, на разных	

	этапах работы с кадрами Разрабатывает мероприятия для повышения эффективности труда на основе анализа показателей	
ПК-6	Перечисляет показатели для анализа эффективности труда Использует экономические данные для обоснования и принятия управленческих решений Применяет экономический анализ для оценки финансово-экономических последствий при принятии управленческих решений	

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
5 (отлично)	Полный ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание формирования и использования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в сфере управления. Критический, оригинальный подход к решению нестандартных мотивационных ситуаций. Качество выполнения всех элементов задания полностью соответствует всем предъявляемым требованиям	
4 (хорошо)	Ответы на вопросы полные, демонстрирующие изучение всех обязательных источников информации по дисциплине. Подход к изучению материала стандартный, не отличающийся оригинальностью	
3 (удовлетворительно)	Ответы на вопросы базируются в основном только на использовании лекционного материала. Демонстрируется общее понимание предмета, без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам	
2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины	

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
Курс 2	
1	Цели, задачи и предметное поле экономики персонала
2	Методы экономики персонала
3	Эволюция и современное состояние экономики персонала
4	Предмет и объект исследования "экономики труда" и "экономики персонала"
5	Методы экономики персонала
6	Взаимодействие экономики персонала с другими науками
7	Основные подходы к оценке затрат на набор и адаптацию персонала
8	Человек как фактор формирования добавленной ценности в бизнес-процессе.
9	Формирование научных основ экономики труда и персонала в России и за рубежом, их развитие и становление.
10	Основные современные проблемы экономики труда.
11	Определение трудового потенциала. Компоненты трудового потенциала.

12	Уровни использования трудового потенциала.
13	Количественные и качественные показатели оценки трудового потенциала.
14	Определение потребности в персонале.
15	Основные статьи затрат на найм.
16	Этапы адаптации персонала и статьи затрат на адаптацию.
17	Процесс анализа затрат на найм и адаптацию.
18	Основные составляющие развития персонала. Выявление потребности в обучении персонала.
19	Основные подходы к формированию бюджета на обучение.
20	Мотивация персонала и эффективность управления предприятием.
21	Экономические методы в системе методов управления мотивацией персонала.
22	Дилемма: собственный персонал или аутсорсинг (аутстаффинг).
23	Основные теории, обосновывающие целесообразность аутсорсинга.
24	Экономическое обоснование целесообразности высвобождения собственного персонала и использования аутсорсинга.
25	Принципы и методы эффективного управления персоналом.
26	Показатели эффективности работы с кадрами.
27	Виды рисков человеческого фактора в бизнес-процессах.
28	Оценка рисков человеческого фактора.
29	Методы снижения рисков человеческого фактора.
30	Оценка кадров на разных этапах работы с персоналом.
31	Оценка эффективности работы сотрудников по разным критериям.
32	Показатели производительности труда и прочие в оценке эффективности деятельности персонала.
33	Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом
34	Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

5.2.2 Типовые тестовые задания

1. Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:
 - а) количественно путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной
 - б) качественно по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей
 - в) на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований
 - г) как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников
2. "Активная" текучесть кадров обусловлена следующими причинами:
 - а) систематическим невыполнением обязанностей
 - б) неудовлетворенность работника условиями быта
 - в) недисциплинированностью работника
 - г) потерями рабочего времени
 - д) неудовлетворенность работника рабочим местом
3. Показатель абсентеизма характеризуется:
 - а) количеством невыполнения плановых заданий работником
 - б) отношением числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников
 - в) потерями рабочего времени
 - г) неудовлетворенностью работника рабочим местом и условиями труда
 - д) количеством самовольных невыходов работников на работу
4. Затраты на оплату за отработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:
 - а) стоимость натурального вознаграждения
 - б) оплату отпусков всех видов
 - в) гонорары
 - г) заработную плату
 - д) оплату времени выполнения государственных обязанностей
5. Затраты на оплату за неотработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:
 - а) единовременные премии и оплата сувениров
 - б) выплаты и льготы из поощрительных фондов предприятия, не учтенные в фонде заработной платы и увеличивающие доход работников
 - в) компенсацию за неиспользование отпуска

- г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
- д) оплата заместительства
- 6. К затратам на выплаты социального характера относятся:
 - а) оплата отпусков всех видов
 - б) расходы из общественных фондов потребления на общеобразовательное развитие (включая выплаты стипендий)
 - в) расходы из общественных фондов потребления на выплаты во время болезни
 - г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
 - д) оплата проезда на транспорте
- 7. Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера складываются из:
 - а) оплаты времени выполнения государственных обязанностей
 - б) дивидендов по акциям, выплат по облигациям
 - в) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
 - г) авторских вознаграждений
 - д) стоимости фирменной и спецодежды
- 8. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:
 - а) управление мотивацией трудового поведения
 - б) соблюдение требований психофизиологии труда
 - в) нормирование и тарификация трудового процесса
 - г) разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
 - д) управление социальными конфликтами и стрессами; ___
- 9. К основным задачам по управлению персоналом (по мнению зарубежных специалистов) относятся:
 - а) определение потребности в персонале
 - б) охрана труда и техника безопасности
 - в) мотивация результатов труда и поведения персонала
 - г) расчёт и выплата ЗП
- 10. По функции управления персоналом "Мотивация и стимулирование труда" содержанием аудита является:
 - а) оценка управленческого потенциала
 - б) анализ уровня и структуры оплаты труда
 - в) анализ систем продвижения персонала в организации
 - г) анализ штатного расписания, степени его обоснованности
 - д) анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

1. Бригадой за 21 рабочий день первого месяца были изготовлены:
 - 2000 валов, при норме трудоемкости изготовления 0,25 человеко-часа;
 - 1400 шестерен, при норме трудоемкости 0,45 ч-ч;
 - 1500 крышек редуктора, при норме трудоемкости 0,3 ч-ч;
 - 1000 кронштейнов, при норме трудоемкости 0,1 ч-ч..

Во втором месяце была внедрена новая технология, позволяющая повысить производительность изготовления валов на 25%, и изготовления крышек редуктора на 20%. Таким образом, нормы трудоемкости изменились. Бригаду покинул один работник, но за 20 дней второго месяца было изготовлено:

- валов-2500;
- шестеренок - 1000;
- крышек редуктора - 2000;
- кронштейнов - 1340.

Определить: как изменилась производительность труда за второй месяц.

2. За 22 рабочих дня прошлого месяца бригада из 8 человек произвела 564 детали вида А (норма трудоемкости изготовления 0,5 часа), 2118 деталей вида В (0,25 часа), вида С - 1400 шт. (0,2 часа), и 959 - D (?). Работали со стопроцентной производительностью. После этого бригаду покинули два работника.

За следующую пятидневную рабочую неделю бригада произвела 140 деталей А, 508 деталей В и 355 деталей С. Определить: как изменилась производительность труда работников в эту неделю.

3. Четверо рабочих отработали за 1 декаду 256 ч-часов.

- 1 рабочий - изготовил 118 вида А
- 2 рабочий - изготовил 96 деталей В
- 3 рабочий - изготовил 32 деталей С
- 4 рабочий - 256 деталей D

За 2 декаду они также отработали 256 часов. Производительность первых троих не изменилась.

Четвертый рабочий произвел 384 детали.

Определить: как увеличилась производительность труда всей бригады.

4. На основе представленных деловых, личностных и психологических характеристик определить, кто из претендентов по этим качествам лучше подходит для следующих должностей: 1) Начальника отдела; 2) Программиста; 3) Охранника; 4) Маркетолога; 5) Пресс-секретаря.

5. Вы – руководитель отдела, и случайно услышали, как подчиненные смеялись над заказчиком, который пожаловался на одного из них.

Ваши действия:

ничего не делать;
 сделать сотрудникам замечание;
 вместе с сотрудниками утвердить стратегию реакций на жалобы;
 потребовать профессионального подхода от сотрудников в электронном письме.

6. Проработав в компании три года, вы решили перейти в другую фирму, чтобы двигаться вверх по карьерной лестнице. Слухи о переговорах с новым работодателем уже распространились на вашем рабочем месте.

Как поступить?

сообщить об уходе коллегам, надеясь на повышение;
 сообщить руководителю и продолжить работать как прежде;
 сконцентрироваться на новой должности, уделяя текущим заданиям меньше времени и сил;
 никому не сообщать об уходе, пока не напишите заявление об увольнении.

7. Среднесписочное число персонала на предприятии за отчетный год 4450 человек, в том числе рабочих – 3800, служащих – 650 чел. За истекший год было принято на работу 850 человек, в том числе рабочих – 800, служащих – 50 человек. За тот же год уволено 950 человек, в том числе рабочих – 850, служащих – 100 человек.

Вопросы и задания:

Определите: оборот кадров по приему; оборот кадров по выбытию; общий оборот кадров; коэффициент постоянства кадров.

Какие на ваш взгляд мероприятия негативно влияют на состояние кадрового потенциала?

Какие подходы существуют к оптимизации затрат на персонал? Являются ли они оправданными в данном случае?

8.1. Разработайте модель укомплектованности штата отдельными категориями работников и дайте оценку изменениям в штате по сравнению с прошлым годом, если известно, что всего работников на предприятии 150 чел. В отчетном году произошло сокращение персонала на 10% по сравнению с базовым периодом.

2. Изучите долю каждой категории работников в общей численности работающих.

3. По данным табл. построить диаграммы или графики, характеризующие долю каждой категории работников в общей численности, работающих за прошлый и отчетный годы.

Вопросы и задания:

1. Какая численность (штатная) будет лежать в основе планирования?

2. Какой удельный вес категорий в общей структуре

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

Экзамен проводится в устной форме. На подготовку к ответу студенту отводится 40 мин. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса и выполнить практико-ориентированное задание.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Позднякова, О. Б., Логвиненко, О. А.	Экономика труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/111139.html
Дубаневич, Л. Э.	Экономика труда	Саратов: Вузовское образование	2022	https://www.iprbookshop.ru/116619.html
Зонова, О. В., Слесаренко, Е. В., Шевелева, О. Б.	Экономика труда	Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева	2023	https://www.iprbookshop.ru/135112.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Степанова, С. М., Челнокова, Н. Ю., Луховская, О. К.	Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления	Саратов: Ай Пи Эр Медиа	2018	http://www.iprbookshop.ru/73330.html

Нови, И. Н.	Кадровое делопроизводство и кадровый учет	Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики	2018	https://www.iprbooks.hop.ru/108082.html
Лизовская В. В., Молдован А. А.	Экономика кадровых решений	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2025	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=202523
Решетов, В. В.	Экономика труда	Воронеж: Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/127253.html
Генова, А. А., Прокопенко, А. В.	Экономика труда	Макеевка: Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ	2023	https://www.iprbooks.hop.ru/135142.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

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

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

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: <https://fgistp.economy.gov.ru/>

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

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Microsoft Windows

MicrosoftOfficeProfessional

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

Аудитория	Оснащение
Компьютерный класс	Мультимедийное оборудование, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска