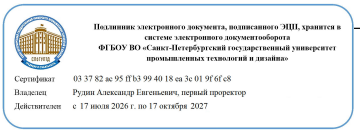
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор по УР



_____А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.14 Экономика персонала

Учебный план: 2026-2027 38.03.01 ИЭСТ Экон предпр и орг ОО №1-1-106.plx

Кафедра: 55 Экономики и финансов

Направление подготовки: (специальность) 38.03.01 Экономика

Профиль подготовки: (специализация) Экономика предприятий и организаций

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
5	УП	32	32	79,75	0,25	4	Зачет
	РПД	32	32	79,75	0,25	4	
Итого	УП	32	32	79,75	0,25	4	
	РПД	32	32	79,75	0,25	4	

Санкт-Петербург
2026

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954

Составитель (и):

кандидат социологических наук, Доцент	_____	Кравчеко Любовь Алексеевна
От кафедры составителя: Заведующий кафедрой экономики и финансов	_____	Климова Наталья Сергеевна
От выпускающей кафедры: Заведующий кафедрой	_____	Климова Наталья Сергеевна

Методический отдел:

_____

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:

Организационное поведение

Экономика предприятия

Экономика природопользования

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

3 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	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	
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	
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	
Раздел 2. Внутриорганизационные экономические и социальные процессы в среде персонала					О
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		4	4	9	

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		4	4	9	
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		4	4	10,75	
Раздел 3. Оценка результатов трудовой деятельности персонала организации					О
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		4	4	13	
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		4	4	9	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		32	32	79,75	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		64,25		79,75	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5 БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ

Использование балльно-рейтинговой системы не предусмотрено.

6. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ, СИСТЕМЫ И СРЕДСТВ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

6.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения
ПК-5	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 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 3. Анализирует ключевые параметры проекта государственно-частного партнерства и оценивает результативность использования человеческих ресурсов в числе параметров проекта

6.2 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	

6.3 Типовые контрольные задания и/или иные материалы, используемые для оценки результатов обучения

6.3.1 Типовые контрольные вопросы

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 5	
1	Определите основные составляющие системы непрерывного внутриорганизационного обучения персонала
2	Охарактеризуйте основные этапы жизненного цикла работника в организации
3	Раскройте понятие деловой (трудовой) карьеры с позиции работника и позиции организации
4	Раскройте и охарактеризуйте понятие социально ответственной организации
5	Охарактеризуйте основные подходы к изучению затрат рабочего времени
6	Охарактеризуйте основные методы, применяемые в оценке персонала
7	Определите, на основе каких составляющих устанавливается взаимосвязь между заработной платой и достигаемыми работником результатами
8	Раскройте и охарактеризуйте основные цели системы вознаграждения персонала организации
9	Раскройте и охарактеризуйте последовательность этапов определения стратегической потребности в персонале
10	Перечислите основные признаки, используемые в диагностике уровня обеспеченности предприятия кадрами
11	Раскройте содержание основных принципов планирования численности персонала организации
12	Охарактеризуйте ключевые компетенции персонала, учитываемые при разработке стратегии организации
13	Раскройте основные требования, предъявляемые к стратегическим целям управления персоналом
14	Назовите основные факторы, которые должен учитывать топ-менеджмент при выработке стратегии развития организации
15	Перечислите основные характеристики персонала как объекта управления
16	Раскройте понятие квалификационной структуры персонала
17	Охарактеризуйте современную классификацию персонала по функциональному признаку
18	Перечислите и раскройте основные функции организационной культуры
19	Охарактеризуйте основные составляющие внутрипроизводственной социально-культурной среды
20	Раскройте и охарактеризуйте концепцию «Достойного труда» МОТ
21	Раскройте содержание концепции «Управления человеком» в построении системы знаний о трудовых процессах

6.3.2 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 непроизвольно
в) запрещены законом и не применяется

6 Говоря о причинах ухода с прежней работы, следует:
а) открыто указать на недостатки прежних руководителей, чтобы выглядеть прямым и от¬кровенным
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 «X» и «Y»
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 «X»
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

6.3.3 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, путям 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

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

6.4.1 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»

6.4.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная	+	Письменная		Компьютерное тестирование		Иная	

6.4.3 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

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
7.1.1 Основная учебная литература				

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
Дубаневич, Л. Э.	Экономика труда	Саратов: Вузовское образование	2022	https://www.iprbookshop.ru/116619.html
Генова, А. А., Прокопенко, А. В.	Экономика труда	Макеевка: Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ	2023	https://www.iprbookshop.ru/135142.html
Бажутин, И. С.	Рынок труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108244.html
Позднякова, О. Б., Логвиненко, О. А.	Экономика труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/111139.html
7.1.2 Дополнительная учебная литература				
Главатских, О. Б.	Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий	Саратов: Вузовское образование	2021	http://www.iprbookshop.ru/107586.html
Юшин, Г. Д., Калинина, Н. Ю.	Оплата труда персонала	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108370.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
Решетов, В. В.	Экономика труда	Воронеж: Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ	2022	https://www.iprbookshop.ru/127253.html

7.2 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/

7.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

7.4 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