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

Подлинник электронного документа, подписанного ЭЦП, хранится в системе электронного документооборота ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
Сертификат 03 37 82 ac 95 fTb3 99 40 18 ea 3c 01 9f 6f e8
Владелец Рудин Александр Евгеньевич, первый проректор
Действителен с 17 июля 2026 г. по 17 октября 2027

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.16 Экономика персонала

Учебный план: 2026-2027 38.04.01 ИЭСТ ЭАИиИДФ ЗАО №2-3-112.plx

Кафедра: 55 Экономики и финансов

Направление подготовки: (специальность) 38.04.01 Экономика

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

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
2	УП	4	4	96	4	3	Зачет
	РПД	4	4	96	4	3	
Итого	УП	4	4	96	4	3	
	РПД	4	4	96	4	3	

Санкт-Петербург
2026

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):

кандидат социологических наук, Доцент	_____	Кравченко 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 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

Финансирование инвестиционных и инновационных проектов

Методы исследования коммерческой деятельности

Регулирование занятости и доходов населения

Планирование карьеры и основы лидерства

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 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 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)
		Лек. (часы)	Пр. (часы)	
Раздел 1. Социальная и экономическая оценка использования человеческого ресурса	2			
Тема 1. Процессы сферы трудовых отношений и формирование диапазона цен 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. Практическое занятие: Взаимовлияние процессов на рынках труда, товаров и услуг		2	2	10
Тема 2. Основные направления проведения исследований в сфере трудовых отношений 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. Практическое занятие: Исследование социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда		2	2	10
Тема 3. Социально-экономическая аналитика в оценке использования человеческого ресурса 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				10
Тема 4. Экономическая оценка человеческого капитала и задача успешной реализации инвестиционного проекта Величина затрат на человеческий капитал и оценка его стоимости. Стоимостные и натуральные оценки. 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.				10

Тема 5. Анализ показателей по труду и обоснование мероприятий по их улучшению Трудовые показатели: производительность труда, выработка, трудоемкость производственной программы, трудоемкость единицы продукции, численность и состав персонала, фонд заработной платы, фонд оплаты труда, средняя заработная плата. Планирование трудовых показателей. Влияние трудовых показателей на производственный процесс. Информационная база изучения трудовых показателей				10
Раздел 2. Потребность в трудовых ресурсах и инвестиционные проекты				
Тема 6. Управление параметрами социально-трудовой среды 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.				10
Тема 7. Моделирование и прогнозирования реакций исполнителей на изменения параметров социально-трудовой среды 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				10
Тема 8. Оценка и стимулирования творческой активности и инициативы персонала 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				10
Тема 9. Обеспеченность инвестиционного проекта трудовыми ресурсами 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				16
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4	4	96
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25		
Всего контактная работа и СР по дисциплине		8,25		96

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-2	1 раскрывает основы законодательства Российской Федерации в сфере трудовых отношений; - описывает методы планирования и построения систем управления трудовыми ресурсами; 2 предлагает подходы к разработке краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных планов использования трудовых ресурсов; - решает задачи формирования и совершенствования систем мотивации и оценки персонала; - определяет и рассчитывает показатели эффективности и результативности использования трудовых ресурсов; 3 анализирует потребности в трудовых ресурсах, обеспечивающих деятельность подразделения; - анализирует системы мотивации и оценок результатов деятельности специалистов подразделения
ПК-4	1 описывает методы исследований и прогнозирования развития процессов в трудовой сфере; 2 определяет направления работы с научно-технической информацией; - 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; 3 анализирует основные положения стратегии развития организации и стратегические решения по совершенствованию трудовых процессов
ПК-7	1 раскрывает принципы структурирования инвестиционного проекта в части привлечения и использования трудовых ресурсов; - описывает рынок человеческого капитала и его особенности; 2 определяет операции для реализации инвестиционного проекта в части трудовых ресурсов; - оценивает уровень риска инвестиционных проектов; 3 анализирует использование трудовых ресурсов в инвестиционном проекте

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
Курс 2	
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?

6.3.2 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
б) 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

6.3.3 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 степенью 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 компетентность 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 персонала 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

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

В течение семестра выполняется контрольная работа. 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				
Юшин, Г. Д., Калинина, Н. Ю.	Оплата труда персонала	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108370.html
Позднякова, О. Б., Логвиненко, О. А.	Экономика труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/111139.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
Дубаневич, Л. Э.	Экономика труда	Саратов: Вузовское образование	2022	https://www.iprbookshop.ru/116619.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
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
Бажутин, И. С.	Рынок труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108244.html
Домбровский С. В.	Нормирование труда и формирование пенсионных начислений	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2025	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2025243
Володин А. Ю., Мишин Е. В.	История надзора в области труда. История надзора в сфере труда в России: от фабричной инспекции к государственной инспекции труда	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2025	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2025331
Волкова, А. С., Константинова, Д. С., Кудаева, М. М.	Организация и оплата труда	Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2021	https://www.iprbookshop.ru/126974.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