

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования**  
**«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет**  
**им. Н.И. Лобачевского»**  
**(ННГУ)**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины**

**«ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

Уровень высшего образования

бакалавриат

---

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.01 Экономика

---

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Экономика, международный бизнес и предпринимательство

---

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

бакалавр

---

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

Очная/очно-заочная/заочная

Нижегород

2021

## **1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ООП**

Дисциплина «Экономика труда и управление персоналом» (Б1.В.18) относится к обязательным дисциплинам вариативной части в рамках обучения на степень бакалавра и определяет подготовку экономиста широкого профиля для работы в коммерческих структурах, организациях и предприятиях госсектора, учебных, научных и проектных организациях отраслей экономики России.

Целью изучения дисциплины Б1.В.18 «Экономика труда и управление персоналом» является получение необходимых научных знаний современной теории и практики в области экономики труда и управления персоналом. При изучении курса решаются следующие задачи:

- ознакомление обучающихся с основными этапами возникновения, становления и развития науки об экономике труда и современным состоянием научного знания в данной области;
- получение обучающимися теоретических знаний в области управления персоналом;
- овладение обучающимися важнейшими методами практической работы по анализу и совершенствованию организации, нормирования и оплаты труда;

Дисциплина «Экономика труда и управление персоналом» (Б1.В.18) изучается студентами на 3 курсе. Полученные в результате изучения дисциплины «Экономика труда и управление персоналом» знания позволяют связать специализированные курсы других экономических дисциплин: маркетинг, менеджмент, экономику организации и другие в единый организационно-хозяйственный механизм управления организацией.

<b>№ варианта</b>	<b>Место дисциплины в учебном плане образовательной программы</b>	<b>Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД</b>
1	Блок 1. Дисциплины (модули) вариативная часть	Дисциплина Б1.В.18 «Экономика труда и управление персоналом» относится к части ООП направления подготовки 38.03.01 Экономика, формируемой участниками образовательных отношений.

## **2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)**

<b>Формируемые компетенции</b> (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций</b>
ОПК-4	<b>У1 (ОПК-4) Уметь:</b> определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий; <b>З1 (ОПК-4) Знать:</b> организационные структуры управления трудовыми ресурсами; <b>В1 (ОПК-4) Владеть:</b> навыками организации работы с персоналом организации;
ПК-2	<b>У1 (ПК-2) Уметь:</b> определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда; <b>З1 (ПК-2) Знать:</b> теоретические основы построения системы нормирования и оплаты труда и выявлению резервов роста производительности труда; <b>В1 (ПК-2) Владеть:</b> навыками разработки систем нормирования и оплаты труда учреждений, организации, фирм и расчета резервов роста производительности труда;

Окончательное завершение формирования компетенций, предусмотренных в рамках данной дисциплины, происходит при прохождении производственной практики и подготовки ВКР.

### 3. Структура и содержание дисциплины «Экономика труда и управление персоналом»

#### Трудовое количество дисциплины

	<b>очная форма обучения</b>	<b>очно-заочная форма обучения</b>	<b>заочная форма обучения</b>
<b>Общая трудовое количество</b>	<b>4 ЗЕТ</b>	<b>4 ЗЕТ</b>	<b>4 ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>			
- занятия лекционного типа	15	16	4
- занятия семинарского типа	16	16	6
(практические занятия / лабораторные работы)			
<b>самостоятельная работа</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>122</b>
<b>КСР</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Промежуточная аттестация – Экзамен, курсовая работа</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>9</b>

## Раздел 1. Основы управления персоналом организации.

Тема. Роль, методы и принципы управления персоналом в системе управления организацией. Персонал предприятия как объект управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятием, методологические основы управления персоналом, задачи и концепции управления персоналом, функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Принципы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом, основы системного анализа.

Тема. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Состав и структура кадров организации. Набор и отбор персонала, расстановка кадров. Найм и отбор персонала. Место кадрового планирования в системе управления персоналом, структура плана работы с персоналом, определение потребности в персонале. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, процесс организации системы обучения персонала, место и роль систематического обучения персонала в системе HR, этапы планирования обучения, методы обучения персонала.

## Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс.

Тема. Рабочее время и структура затрат

Особенности организации труда промышленных предприятий. Формы и границы кооперации труда, разделение труда на предприятии как элемент организации деятельности. Понятие рабочего времени, классификация затрат рабочего времени исполнителя и классификация по отношению к предмету труда. Анализ затрат рабочего времени. Управление рабочим временем невозможно без анализа его структуры затрат на протяжении всего трудового процесса. Особенности технологических процессов влияют на величину затрат рабочего времени и его потери.

Тема. Методы изучения затрат рабочего времени. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени. Хронометраж и его характеристика. Фотография рабочего времени и его характеристика. Метод моментальных наблюдений. Метод непосредственных замеров.

## Раздел 3. Организация нормирования труда персонала.

Тема. Нормирование труда: сущность и значение.

Сущность и функции нормирования труда, его содержание, задачи, значение и принципы. Важное значение нормирования труда состоит в том, что оно, будучи связано с тарифной системой и другими формами оплаты труда, является основой оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством.

Тема. Нормы и нормативы труда

Состав норм труда. Нормативы для его нормирования. Значение норм в стимулировании эффективной производственной деятельности. Норма труда определяет величину и структуру затрат рабочего времени, необходимых для выполнения данной работы, и является эталоном, с которым сравниваются фактические затраты времени. Классификация нормативов по труду и область их применения. Требования к разработке. Практическое значение имеет понимание принципиальных отличий между нормами труда и нормативами труда.

Тема. Методы нормирования труда.

Нормирование труда является необходимым условием и важнейшим средством организации труда и производства. Методы нормирования затрат труда и качество норм труда.

#### Раздел 4. Основы организации оплаты труда.

##### Тема. Сущность и значение заработной платы

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Заработная плата как экономическая категория. Сущность функции и значение заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Формы оплаты в рыночных условиях. Государственное регулирование оплаты труда основывается на реальных финансовых возможностях страны и обеспечении сбалансированности интересов всех слоев населения. Необходимость государственного регулирования оплаты труда вытекает из социальной функции государства. Два способа правового регулирования оплаты труда - это государственное нормирование и договорное регулирование. Принципы и методы регулирования оплаты труда.

##### Тема. Тарифная модель оплаты труда

Тарифная система оплаты труда рабочих. Ее составными элементами являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки и районные коэффициенты. Построение тарифной системы оплаты труда в организациях. Формы и системы оплаты труда рабочих.

##### Тема. Бестарифная модель оплаты труда.

Необходимость внедрения бестарифной модели оплаты труда. Бестарифная модель оплаты труда - схема оплаты труда, не имеющая установленных тарифных ставок, в т. ч. и минимальной (нижняя граница устанавливается государством.).

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе																	
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы															Самостоятел ьная работа обучающегос я, часы		
				из них			Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Контроль самостоятельной работы					
	Очная	Очно- заочная	Заочная	Очная	Очно- заочная	Заочная	Очная	Очно- заочная	Заочная	Очная	Очно- заочная	Заочная	Очная	Очно- заочная	Заочная	Очная	Очно- заочная	Заочная	Очная	Очно- заочная	Заочная
Раздел 1. Основы управления персоналом организации.	16	16	27	2	2	1	2	2	1				1	1	1	5	5	3	11	11	24
Тема 1. Роль, методы и принципы управления персоналом в системе управления организацией	8	8	11	1	1	1	1	1	-							2	2	1	6	6	10
Тема 2. Управление служебно- профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры	8	8	16	1	1	-	1	1	1				1	1	1	3	3	2	5	5	14
Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс	18	18	32	2	2	1	2	2	1				1	1	1	5	5	3	13	13	29
Тема 3. Рабочее время и структура затрат	9	9	16	1	1	1	1	-								2	2	1	7	7	15
Тема 4. Методы изучения затрат рабочего времени	9	9	16	1	1	-	1	1	1				1	1	1	3	3	2	6	6	14
Раздел 3. Организация нормирования труда персонала	32	32	38	6	6	1	6	6	2							12	12	3	20	20	35
Тема 5. Нормирование труда: сущность и значение	10	10	10	2	2	-	2	2	-							4	4	-	6	6	10
Тема 6. Нормы и нормативы труда	11	11	17	2	2	1	2	2	1							4	4	2	7	7	15

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе																	
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы															Самостоятел ьная работа обучающего ся, часы		
				из них																	
	Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Контроль самостоятельной работы			Всего								
Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	
Тема 7. Методы нормирования труда	11	11	11	2	2	-	2	2	1							4	4	1	7	7	10
Раздел 4. Основы организации оплаты труда	42	42	38	6	6	1	6	6	2				1	1	1	13	13	4	29	29	34
Тема 8. Сущность и значение заработной платы	14	14	11	2	2	1	2	2	-				1	1	1	5	5	2	9	9	9
Тема 9. Тарифная модель оплаты труда	14	14	16	2	2	-	2	2	1							4	4	1	10	10	15
Тема 10. Бестарифная модель оплаты труда	14	14	11	2	2	-	2	2	1							4	4	1	10	10	10
Промежуточная аттестация экзамен 36 часов(очная, очно-заочная форма); 9 часов (заочная форма)																					
Итого	144	144	144	16	16	4	16	16	6				3	3	3	35	35	13	73	73	122

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: решение прикладной задачи. В разделе 4: Основы организации оплаты труда.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 4 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: аналитическую и расчетно-экономическую: Обучающиеся осуществляют формирование тарифной сетки (задают диапазон, тарифные коэффициенты и рассчитывают тарифные ставки). На основании полученных данных делают выводы о целесообразности данной тарифной сетки, а так же корректируют их при необходимости.

- компетенций:

- способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2).

Дисциплина предполагает выполнение курсовой работы. Задачами написания курсовой работы по дисциплине являются:

- закрепление полученных знаний по изучаемой дисциплине;
- наработка навыков по самостоятельному анализу литературных источников, статистического материала, умение делать практические выводы и рекомендации;
- закрепление навыков работы с литературными источниками, законодательными и нормативными актами, систематизации и обобщению материала, правильное оформление текста курсовой работы.

Курсовая работа включает в себя текстовую часть, содержащую следующие элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Все элементы перечислены в порядке их включения в работу.

Титульный лист. Титульный лист является первым листом курсовой работы. Он содержит следующие реквизиты: название учебного заведения; тип работы (в данном случае, курсовая работа); название дисциплины; тема курсовой работы; данные автора работы; данные преподавателя; город и год написания работы.

Содержание. Содержание включает введение, наименование всех разделов, подразделов, пунктов, заключение, список использованных источников и наименование приложений с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы курсовой работы.

Введение. Во введении указывается актуальность темы, отражается современное состояние рассматриваемой проблемы, указываются цель и задачи курсовой работы. Рекомендуемый объем – 2-3 страницы.



Основная часть курсовой работы. Учитывая специфику курсовой работы, основная часть должна состоять не менее чем из двух разделов, в которых раскрывается содержание темы. Вначале необходимо дать краткий теоретический анализ или обзор основных теоретических подходов по данной проблеме. Затем анализируются положения действующего законодательства, его влияние на экономическую практику, рассчитываются основные показатели плана. На основе проведенного анализа делаются предложения по совершенствованию действующего уровня хозяйственной деятельности, намечаются возможные пути разрешения проблемы. Объем – 20-25 страниц.

Заключение. В заключении отражаются краткие выводы по результатам выполненной работы и оценка полноты решений поставленных задач. Рекомендуемый объем – 2-3 страницы.

Список использованных источников. Он должен включать только те источники, которыми пользовался студент, и на которые имеются ссылки в тексте курсовой работы. Список источников должен быть не менее 10.

Приложения. Приложения включают в себя иллюстрации и статистические данные, не помещенные в основной текст работы.

Объем курсовой работы составляет 25-30 страниц, выполненных с применением компьютерной техники. Оформление курсовой работы осуществляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовым работам.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций. Промежуточная аттестация проходит в виде экзамена и курсовой работы.

#### **4. Образовательные технологии**

В соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика, международный бизнес и предпринимательство» реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в виде аудиторной и самостоятельной работы студентов. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме практических занятий.

Интерактивные лекции и практические занятия;  
Анализ конкретных ситуаций (бизнес- кейсов);  
Деловые и ролевые игры;  
Презентации и обсуждение результатов презентации (самостоятельных работ);  
- Производственная экскурсия;  
- Курсовая работа.

Лекции призваны сформировать у студентов концептуальную основу управления персоналом и экономики труда в организации.

Практические занятия проводятся в форме решения практических заданий, проведения дискуссии и предполагают активную вовлеченность обучающихся в обсуждение.

Освоение учебной дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной внеаудиторной работы, которую студенты должны выполнять как индивидуально, так и в малых группах. Наряду с проработкой основной литературы (глав базового учебника) предусмотрено самостоятельное чтение дополнительной литературы (статей и других научных публикаций), а также проведение анализа кейсов, которые обсуждаются в ходе дискуссий на практических занятиях.

Практические занятия в малых группах и самостоятельная внеаудиторная работа направлены на выработку навыков экономики труда и управления персоналом и

формирования общепрофессиональных и профессиональных компетенций установленных в соответствии с целями и задачами дисциплинами.

Проведение занятий опирается на максимальное использование активных методов обучения.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Коды реализуемых компетенций	Интерактивные формы проведения занятий
1	Раздел 1. Основы управления персоналом организации.	ОПК-4	лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – мозговой штурм, работа в малых группах, мультимедийные презентации
2	Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс.	ПК-2	лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – работа в малых группах, мозговой штурм, мультимедийные презентации и кейс-метод
3	Раздел 3. Организация нормирования труда персонала.	ПК-2	лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – мозговой штурм, работа в малых группах, семинар-диалог, кейс-метод
4	Раздел 4. Основы организации оплаты труда.	ОПК-4 ПК-2	лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – мозговой штурм, работа в малых группах, семинар-диалог, кейс-метод

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для обучающихся с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Обучающимся с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

#### 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине Б1.В.18 «Экономика труда и управление персоналом»

Материал, представляемый для оценки	Формы контроля и оценки
Тестирование	Оценка результатов тестирования преподавателем
Эссе	Представление эссе, обсуждение в группе. Оценка результатов преподавателем.
Выполнение практических заданий	Разбор практических заданий. Оценка результатов преподавателем.
Кейс задачи	Дискуссия по итогам обсуждения представления кейсов по мини группам. Оценка результатов защиты презентации кейса.
Курсовая работа	Беседа по выполненной курсовой работе. При оценке курсовой работы учитываются степень разработки темы, полнота охвата научной литературы, использование нормативных актов, самостоятельность и творческий подход к написанию курсовой работы, правильность и научная обоснованность выводов, стиль изложения, наличие наглядно-иллюстративного материала; использование информационных технологий, аккуратность оформления курсовой работы.

Преподавание учебной дисциплины «**Экономика труда и управление персоналом**» строится на сочетании лекций, практических занятий и различных форм самостоятельной работы бакалавров.

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекции с использованием компьютерных технологий;

- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной и научной литературы;

- закрепление теоретического материала при проведении практических занятий с использованием учебного и научного оборудования, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

Самостоятельная работа студентов включает:

1. Изучение учебной литературы по курсу.
2. Решение практических ситуаций и задач
3. Изучение источников управленческой информации
4. Работу с ресурсами Интернет
5. Решение практических ситуаций в виде кейсов
6. Изучение практических материалов деятельности конкретных предприятий
7. Изучение статистикой информации
8. Подготовку к тестированию по темам курса «**Экономика труда и управление персоналом**»
9. Подготовку к экзамену по курсу «**Экономика труда и управление персоналом**».

10. Подготовку курсовой работы по курсу «**Экономика труда и управление персоналом**».

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс **Экономика труда и управление персоналом** (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4653>), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов (СРС) является одной из важнейших составных частей учебного процесса. При выполнении СРС происходит формирование навыков, знаний и умений студента, а в дальнейшем обеспечивается освоение студентом приемов познавательной деятельности, формируется интерес к творческой работе и способность решать, как творческие, так и научные задачи.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по рекомендованным материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу.

Пример задания по самостоятельной работе №1 на тему: «Персонал: основы управления».

1. Составить схемы: «Структура ресурсного потенциала организации (предприятия); «Примерная структура затрат предприятия на реализацию деятельности по управлению персоналом»; «Основные направления деятельности по управлению персоналом предприятия»; «Примерная схема организации службы персонала предприятия с численностью работников 100 – 1000чел.»;
2. Законспектировать вопросы: Организация отдела управления персоналом предприятия; Организация повседневной работы начальника отдела.
3. Составить таблицу «Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом»

Пример задания по самостоятельной работе №2 на тему: «Кадровое планирование».

1. Составить схемы: «Цели и задачи кадрового планирования»; «Общая классификация документов по управлению персоналом в соответствии с их функциональным назначением»; «Процесс разработки типового оперативного плана работ с персоналом организации»; «Планирование потребности в персонале»;
2. Составить план и тезисы ответа по вопросам: Структура персонала. Движение персонала. Показатели по обороту персонала;
3. Составить таблицу «Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала»;

Пример задания по самостоятельной работе №3 на тему: «Персонал: найм, профориентация, адаптация».

1. Составить таблицу «Примеры формулировок, характеризующих сотрудников»;
2. Изучить и подготовиться к «экономическому диктанту по вопросам: «Источники привлечения персонала»; «Контрактная форма найма работников»;
3. Нарисовать рисунки «Виды адаптации и влияющие на нее факторы»; «Направления деятельности подразделения по управлению профориентацией и адаптацией персонала»;
4. Составить схему: «Цели и задачи системы управления профориентацией и адаптацией персонала в организации»;
5. Законспектировать вопрос «Организация управления профориентацией и адаптацией персонала»;
6. Охарактеризовать профессиональную, социальную, общую и частную адаптации персонала предприятия.

Пример задания по самостоятельной работе №4 на тему: «Персонал: планирование карьеры».

1. Составьте рисунок «Виды деловой карьеры»;
2. Составьте карьерограмму менеджера по персоналу высшего звена управления;
3. Составить конспект по вопросу «Высвобождение персонала»;
4. Охарактеризуйте и составьте схемы типовых моделей карьеры: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье».

№ п/п	Раздел дисциплины	Самостоятельная работа	
		Содержание изучаемых вопросов	Виды контроля
1	Раздел 1. Основы управления персоналом организации.	Эволюция взглядов на управление персоналом. Основные этапы развития теории управления персоналом. Этапы развития практики управления персоналом в организации. Стратегическое управление персоналом организации. Возникновение стратегии управления персоналом. Составляющие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. Кадровая политика. Мероприятия по осуществлению кадровой политики. Управление деловой карьерой в организации. Понятие и виды карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Типовые процедуры служебного продвижения персонала. Этапы развития деловой карьеры. Управление деловой карьерой на разных этапах ее развития.	Тесты, презентации
2	Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс	Правовые аспекты рабочего времени. Характеристика трудовых процессов. Чем регламентируются границы рабочего времени, особенности, государственные гарантии. Отличие трудового процесса от производственного. Анализ затрат рабочего времени на основе хронокарты. Составить баланс рабочего времени одного среднесписочного работника, дать резервы роста.	Тесты, практические задания презентации
3	Раздел 3. Организация нормирования труда персонала	Расчет норм труда для производственных рабочих. Расчет нормативов труда для организации. Оценить выполнение норм и дать рекомендации организации. Расчет комплексных норм и нормативов труда.	Тесты, практические задания
4	Раздел 4. Основы организации оплаты труда	Найти информацию, относительно зарубежных форм оплаты труда и определить сходство и различия с современными отечественными формами оплаты труда. Современные формы оплаты труда и государственное регулирование заработной платы. Необходимость государственного регулирования оплаты труда. Действие форм государственного регулирования заработной платы. Бестарифные модели оплаты труда и их характеристика.	Тесты, практические задания презентации

№ п/п	Раздел дисциплины	Самостоятельная работа	
		Содержание изучаемых вопросов	Виды контроля
		Анализ изменения минимального размера оплаты труда за последние 10 лет и влияния МРОТ на реальную заработную плату работников. Описать систему государственного регулирования оплаты труда зарубежом.	

*Для характеристики самостоятельной работы:*

- умение структурировать проблему, результаты анализа;
- владение концепцией, методами и инструментами анализа трудовых позателей;
- владение современными информационными технологиями;
- умение четко отвечать на поставленные вопросы, приводить научную аргументацию, отстаивать свою точку зрения;
- ясность изложения материала, доступность для понимания;
- логичность и связность изложения материала, логическая завершенность;
- грамотность и стиль изложения материала.

Самостоятельная работа студента включает в себя следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским и практическим занятиям по литературе, рекомендованной преподавателем;
- подготовка к рубежному контролю (контрольной работе, тестированию);
- выполнение общих и индивидуальных домашних заданий;
- работу с электронными источниками;
- изучение материала, его переработка для написания курсовой работы;
- подготовка к итоговому контролю в форме экзамена.

В качестве конкретных примеров использовать научно-практическое пособие «Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях» под редакцией сотрудников кафедры Стрелковой Л.В. и Макушевой Ю.А.

Планирование времени на самостоятельную работу важно осуществлять на весь семестр, предусматривая при этом повторение пройденного материала.

#### Темы презентаций

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
2. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством.
3. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.
4. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
5. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
6. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.
7. Профессиональная адаптация и продвижение персонала.
8. Система регулирования социально-трудовых отношений.
9. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
10. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.

11. Планирование численности работников организации.
12. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования.
13. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально-трудовые отношения.
14. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях.
15. Управление персоналом: уровни, направления и методы.
16. Анализ организации оплаты труда на предприятии.
17. Проектирование систем оплаты труда в организации.
18. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
19. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
20. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.
21. Отношение к персоналу в новых экономических условиях.

Задачами написания курсовой работы по дисциплине являются:

- закрепление полученных знаний по изучаемой дисциплине;
- наработка навыков по самостоятельному анализу литературных источников, статистического материала, умение делать практические выводы и рекомендации;
- закрепление навыков работы с литературными источниками, законодательными и нормативными актами, систематизации и обобщению материала, правильное оформление текста курсовой работы.

Курсовая работа включает в себя текстовую часть, содержащую следующие элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Все элементы перечислены в порядке их включения в работу.

Титульный лист. Титульный лист является первым листом курсовой работы. Он содержит следующие реквизиты:

- название учебного заведения;
- тип работы (в данном случае, курсовая работа);
- название дисциплины;
- тема курсовой работы;
- данные автора работы;
- данные преподавателя;
- город и год написания работы.

Содержание. Содержание включает введение, наименование всех разделов, подразделов, пунктов, заключение, список использованных источников и наименование приложений с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы курсовой работы.

Введение. Во введении указывается актуальность темы, отражается современное состояние рассматриваемой проблемы, указываются цель и задачи курсовой работы. Рекомендуемый объем – 2-3 страницы.

Основная часть курсовой работы. Учитывая специфику курсовой работы, основная часть должна состоять не менее чем из двух разделов, в которых раскрывается содержание темы. Вначале необходимо дать краткий теоретический анализ или обзор основных теоретических подходов по данной проблеме. Затем анализируются положения действующего законодательства, его влияние на экономическую практику, рассчитываются основные показатели плана. На основе проведенного анализа делаются предложения по

совершенствованию действующего уровня хозяйственной деятельности, намечаются возможные пути разрешения проблемы. Объем – 20-25 страниц.

**Заключение.** В заключении отражаются краткие выводы по результатам выполненной работы и оценка полноты решений поставленных задач. Рекомендуемый объем – 2-3 страницы.

**Список использованных источников.** Он должен включать только те источники, которыми пользовался студент, и на которые имеются ссылки в тексте курсовой работы. Список источников должен быть не менее 10.

**Приложения.** Приложения включают в себя иллюстрации и статистические данные, не помещенные в основной текст работы.

Объем курсовой работы составляет 25-30 страниц, выполненных с применением компьютерной техники. Оформление курсовой работы осуществляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовым работам.

Руководителем работы является преподаватель, ведущий данную дисциплину. Тема и план курсовой работы согласуются с руководителем.

Обучающийся работает самостоятельно над текстом курсовой работы. В случае необходимости (затруднений) обучающийся может обратиться за консультацией к преподавателю. График консультаций предварительно согласуется.

Перед оцениванием, курсовая работа сдается на предварительную проверку преподавателю. На этом этапе преподаватель выносит решение о допуске работы к защите. Если работа не прошла предварительную проверку, то она возвращается на доработку.

На допущенную к защите работу обучающийся готовит ответы на указанные замечания преподавателя.

Оценивание курсовой работы предполагает выявление глубины знаний обучающегося по избранной теме. Оценивание состоит в кратком изложении основных положений работы. В конце своего сообщения обучающийся отвечает на замечания и вопросы руководителя.

Каждая курсовая работа с учетом ее содержания и ответа обучающегося оценивается по семибальной шкале.

При оценке курсовой работы учитываются степень разработки темы, полнота охвата научной литературы, использование нормативных актов, самостоятельность и творческий подход к написанию курсовой работы, правильность и научная обоснованность выводов, стиль изложения, наличие наглядно-иллюстративного материала; использование информационных технологий, аккуратность оформления курсовой работы.

Работа, которую преподаватель признал неудовлетворительной, возвращается для переработки с учетом высказанных замечаний.

<b>Оценка</b>	<b>Уровень подготовки</b>
Превосходно	Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, обучающийся демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы, подтверждая теоретический материал практическими примерами из практики.
Отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы, подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики.
Очень хорошо	Хорошая подготовка. Обучающийся дает ответ на все теоретические вопросы, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п.
Хорошо	В целом хорошая подготовка с заметными ошибками или



	недочетами. Обучающийся дает полный ответ на все теоретические вопросы, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы.
Удовлетворительно	Минимально достаточный уровень подготовки. Обучающийся показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки при характеристике нормативно-правовой базы предприятия, но при ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ.
Неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Обучающийся дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы, так и на наводящие и дополнительные вопросы.
Плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Обучающийся не отвечает на поставленные вопросы и не имеет работы.

Примерные темы курсовых работ по дисциплине:

1. Оценка и пути развития трудового потенциала предприятия.
2. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
3. Резервы роста производительности труда на предприятии, их оценка и пути реализации.
4. Анализ состава персонала и возможные пути повышения производительности труда в организации.
5. Направления повышения эффективности использования рабочего времени на предприятии.
6. Анализ уровня и направления совершенствования организации труда на предприятии.
7. Анализ состояния и пути совершенствования нормирования труда служащих.
8. Анализ качества и пути повышения обоснованности применяемых норм труда.
9. Расчёт численности персонала организации.
10. Определение потребности в трудовых ресурсах организации.
11. Повышение эффективности организации оплаты труда работников бюджетных организаций и предприятий.
12. Формирование и использование средств на оплату труда персонала предприятия и пути их совершенствования.
13. Совершенствование организации заработной платы и стимулирования труда на предприятии малого бизнеса.
14. Разработка и использование бестарифных систем заработной платы.
15. Оценка рациональности построения и меры по совершенствованию применяемой на предприятии тарифной системы.
16. Совершенствование системы организации заработной платы и материального стимулирования на предприятии.
17. Эффективность систем премирования работников организации.
18. Формирование доходов работников организации и пути их повышения.
19. Аудит вознаграждений и пути повышения их эффективности.
20. Контроллинг и аудит персонала организации.
21. Анализ кадрового потенциала.
22. Кадровое планирование в организации.
23. Планирование деловой карьеры работников организации.
24. Оценка эффективности управления персоналом.

**6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.18  
«Экономика труда и управление персоналом», включающий:**

**1.1 Цель формирования компетенции ОПК-4; ПК-2**

**ОПК-4 – способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность;**

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знать: организационные структуры управления трудовыми ресурсами;	Отсутствие знаний материала	Наличие грубых ошибок в основном материале	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок	Знание основного материала с рядом заметных погрешностей	Знание основного материала с незначительными погрешностями	Знание основного материала без ошибок и погрешностей	Знание основного и дополнительным материала без ошибок и погрешностей
Уметь: определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий;	Полное отсутствие умения определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий;	Отсутствие умения определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий;	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий с ошибками	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий, при незначительных ошибках	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий, при наличии неточностей	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий, на достаточном уровне	Умение определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий, для принятия управленческих решений
Владеть: навыками организации работы с персоналом организации	Полное отсутствие навыков организации работы с персоналом организации	Отсутствие навыков организации работы с персоналом организации	Наличие минимальных навыков организации работы с персоналом организации	Посредственные навыки организации работы с персоналом организации	Достаточные навыки организации работы с персоналом организации	Хорошие навыки организации работы с персоналом организации	Превосходные навыки организации работы с персоналом организации
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие активности и мотивации	Активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует	Активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне	Активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных	Активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на	Активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять не стандартные дополнительные

				качества	ых задач на высоком уровне качества	высоком уровне качества	ные задачи на высоком уровне качества
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-2 - способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знать: теоретические основы построения системы нормирования и оплаты труда и выявлению резервов роста производительности труда;	Отсутствие знаний материала	Наличие грубых ошибок в основном материале	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок	Знание основного материала с рядом заметных погрешностей	Знание основного материала с незначительными погрешностями	Знание основного материала без ошибок и погрешностей	Знание основного и дополнительным материалом без ошибок и погрешностей
Уметь: определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда;	Полное отсутствие умения определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда;	Отсутствие умения определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда;	Умение определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда с ошибками	Умение определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда, при незначительных ошибках	Умение определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда, при наличии неточностей	Умение определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда, на достаточном уровне	Умение анализировать и определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда, для принятия управленческих решений
Владеть: навыками разработки систем	Полное отсутствие навыков разработки	Отсутствие навыков разработки систем	Наличие минимальных навыков разработки	Посредственные навыки разработки систем	Достаточные навыки владения разработкой	Хорошие навыки разработки систем	Превосходные навыки разработки систем

нормирован ия и оплаты труда учреждений, организации , фирм и расчета резервов роста производит ельности труда;	систем нормирован ия и оплаты труда учреждений, организации , фирм и расчета резервов роста производит ельности труда;	нормирован ия и оплаты труда учреждений, организации , фирм и расчета резервов роста производит ельности труда;	систем нормирован ия и оплаты труда учреждений, организации , фирм и расчета резервов роста производит ельности труда;	нормирован ия и оплаты труда учреждений, организации , фирм и расчета резервов роста производит ельности труда;	систем нормирован ия и оплаты труда учреждений, организации , фирм и расчета резервов роста производит ельности труда;	нормирован ия и оплаты труда учреждений, организации , фирм и расчета резервов роста производит ельности труда;	нормирован ия и оплаты труда учреждений, организации , фирм и расчета резервов роста производит ельности труда;
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие активности и мотивации	Активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленн ые задачи качественно отсутствует	Активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Активность и мотивация проявляютс я на среднем уровне, демонстрир уется готовность выполнять поставленн ые задачи на среднем уровне качества	Активность и мотивация проявляютс я на уровне выше среднего, демонстрир уется готовность выполнять большинств о поставленн ых задач на высоком уровне качества	Активность и мотивация проявляютс я на уровне высоком уровне, демонстрир уется готовность выполнять все поставленн ые задачи на высоком уровне качества	Активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстриру ется готовность выполнять не стандартные дополнитель ные задачи на высоком уровне качества
Шкала оценок по проценту правильно выполненны х контрольны х заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

## 6.2. Описание шкал оценивания.

Изучение дисциплины завершается сдачей экзамена. Учитывая большой объем учебного материала, подготовку к итоговому контролю целесообразно начинать заблаговременно, используя перечень контрольных вопросов по курсу, содержащийся в учебной программе. На основании экзаменационного ответа, студенту определяется отметка, «превосходно», «отлично», «очень хорошо», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «плохо».

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, обучающийся демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждая теоретический материал практическими примерами из практики. Обучающийся активно работал на практических занятиях. 100 %-ное выполнение

	контрольных экзаменационных заданий
Отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики. Обучающийся активно работал на практических занятиях. Выполнение контрольных экзаменационных заданий на 90% и выше
Очень хорошо	Хорошая подготовка. Обучающийся дает ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Обучающийся активно работал на практических занятиях. Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 80 до 90%.
Хорошо	В целом хорошая подготовка с заметными ошибками или недочетами. Обучающийся дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора. Обучающийся работал на практических занятиях. Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 70 до 80%.
Удовлетворительно	Минимально достаточный уровень подготовки. Обучающийся показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки при характеристике нормативно-правовой базы предприятия, но при ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ. Обучающийся посещал практические занятия. Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 50 до 70%.
Неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Обучающийся дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы билета, так и на наводящие и дополнительные вопросы экзаменатора. Обучающийся пропустил большую часть практических занятий. Выполнение контрольных экзаменационных заданий до 50%.
Плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Обучающийся не отвечает на поставленные вопросы. Обучающийся отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий. Выполнение контрольных экзаменационных заданий менее 20 %.

### 6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине Б1.В.18 «Экономика труда и управление персоналом», характеризующих этапы формирования компетенций ОПК-4; ПК-2

ОПК-4 - способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность;

ПК-2 - способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

**Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:**

- тестирование;
- устные и письменные ответы на вопросы.

**Оценка выполнения тестовых заданий рассчитывается в следующем процентном соотношении:**

Шкала оценивания	Показатели
Превосходно	90% -100%
Отлично	80% -90%
Очень хорошо	70%-80%
Хорошо	60%-70%
Удовлетворительно	40%-60%
Неудовлетворительно	10%-40%
Плохо	Менее 10%

### **Критерии оценивания собеседования**

Результатом проверки компетенций на разных этапах формирования, полученных обучающимся в ходе освоения данной дисциплины, является оценка, выставаемая по семибалльной балльной шкале в соответствии со следующими критериями:

1. Полнота и правильность ответа
2. Степень осознанности и понимания изученного материала
3. Языковое оформление ответа

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Материал изложен полно, даны правильные определения основных понятий; Обнаружено понимание материала, обучающийся обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, приводит примеры не только из учебника, но и самостоятельно сформулированные; Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка
Отлично	Материал изложен полно; Обнаружено понимание материала; Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка
Очень хорошо	Ответ удовлетворяет тем же требованиям, что и для отметки «отлично», но обучающийся допускает 1-2 ошибки, которые способен исправить
Хорошо	Ответ удовлетворяет тем же требованиям, что и для отметки «очень хорошо», но обучающийся допускает 1-2 ошибки, которые способен исправить, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого материала .
Удовлетворительно	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. материал изложен неполно, допущены неточности в определении понятий или в формулировках правил;</li> <li>2. не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои</li> </ol>

	суждения и приводить примеры; 3. излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении ответа
Неудовлетворительно	Обучающийся обнаруживает незнание большей части ответа соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, непоследовательно и неуверенно излагает материал
Плохо	Обучающийся обнаруживает незнание ответа соответствующего вопроса

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

*- практические контрольные задания, включающих одну или несколько задач*

#### **Критерии оценки выполненных практических заданий**

Оценка	Критерии оценивания
Превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией.
Отлично	изложение материала логично, без ошибок; умение высказывать и обосновать свои суждения; теория связана с практикой
Очень хорошо	обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет, ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
Хорошо	обучающийся грамотно излагает материал; владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет, ответ полный, с неточностями или недостаточно полный
Удовлетворительно	обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Неудовлетворительно	в ответе обучающегося проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения задания
Плохо	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл

**Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются:** устный опрос, решение практических задач.

**6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих сформированность компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.**

**Вопросы к экзамену по дисциплине «Экономика труда и управление персоналом»**

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
2. Персонал предприятия как объект управления.	ОПК-4
3. Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом.	ОПК-4
4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.	ОПК-4
5. Значение кадровой политики в управлении персоналом	ОПК-4
6. Деловая карьера работников.	ОПК-4
7. Коммуникации в процессе управления персоналом.	ОПК-4
8. Процесс труда и его характеристика.	ОПК-4
9. Разделение труда: его виды и границы.	ОПК-4
10. Кооперация труда: его виды и границы.	ОПК-4
11. Рабочее время его сущность, значение и структура.	ПК-2
12. Хронометраж: сущность, этапы и виды.	ПК-2
13. Фотография рабочего времени: сущность, этапы и виды.	ПК-2
14. Методы изучения затрат рабочего времени.	ПК-2
15. Сущность процесса нормирования.	ПК-2
16. Нормы труда и их классификация.	ПК-2
17. Нормативы труда и их классификация.	ПК-2
18. Методы нормирования труда и их классификация.	ПК-2
19. Сущность организации труда и ее значение в экономике.	ПК-2
20. Условия труда и их значение для организации труда.	ПК-2
21. Стоимость рабочей силы и ее характеристика.	ПК-2
22. Тарифная система организации заработной платы.	ПК-2
23. Тарифная сетка и ее характеристики.	ПК-2
24. Организация внутризаводских тарифных сеток.	ОПК-4
25. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.	ПК-2
26. Повременная форма оплаты труда и ее системы.	ПК-2
27. Организация бестарифной модели заработной платы.	ОПК-4
28. Необходимость государственного регулирования заработной платы.	ОПК-4
29. Организация заработной платы бюджетных работников.	ОПК-4
30. Структура дохода работника предприятия.	ПК-2
31. Система доплат и надбавок.	ПК-2

**6.4.1.** перечень вопросов для собеседования (средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п )

ОПК-4	ПК-2
Теории управления персоналом. Философия управления персоналом. Концепция управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Методы управления персоналом.	Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Оперативный план работы с персоналом. Разработка проекта повышения



<p>Формирование кадровой политики.          Стратегия управления персоналом.          Подбор и расстановка персонала.          Организация аттестации персонала.          Сущность и виды профориентации и адаптации персонала.          Управление профориентацией и адаптацией персонала.          Организация обучения персонала.          Понятие и этапы деловой карьеры.          Управление деловой карьерой.          Система служебно-профессионального продвижения.          Управление кадровым резервом.          Мотивация и стимулирование трудового поведения.          Развитие персонала: понятие, основные цели и задачи.          Организационное проектирование системы управления персоналом.          Методы построения системы управления персоналом.          Источники и проблемы найма персонала.          Деловая оценка и отбор персонала.          Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности персонала.          Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.</p>	<p>эффективности деятельности персонала.          Сущность и структура затрат на персонал.          Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.          Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.          Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p>
---	---

#### 6.4.2. Типовые тестовые задания:

##### ПК-2

1. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

- а) 11,1 %
- б) 9,1 %
- в) 9,6 %
- г) 10,1 %

2. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)

- а) 19 %
- б) 18,6 %
- в) 13,8 %
- г) 19,4 %

3. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)

- а) 15,7 %
- б) 19,7%
- в) 16,7 %
- г) 17,7 %

4. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

- а) 4,3 %
- б) 5,3 %
- в) 3,3 %
- г) 5,5 %

5. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)

- а) 13 %
- б) 14,1 %
- в) 16,7 %
- г) 14,9 %

#### ОПК-4

1. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:

- а) низкой работоспособности
- б) вработываемости (адаптации)
- с) устойчивой высокой работоспособности
- д) средней работоспособности
- е) утомления

2. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

- а) кооперацию труда
- б) дисциплину труда
- с) организацию труда

3. Основателем науки об организации труда является:

- а) В.И. Ленин
- б) А.К. Гастев
- с) Ф. У. Тейлор

4. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:

- а) особенностями производства
- б) условиями труда
- с) метеорологическими условиями
- д) природными факторами

5. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

- а) в понедельник
- б) в пятницу
- с) в среду
- д) во вторник
- е) в четверг

#### 6.4.3 Типовые задачи (практические задачи) для оценки сформированности компетенции *ОПК-4, ПК-2*

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции
<p><i>Пример.</i></p> <p>Нормативная технологическая трудоемкость работ (<math>T_n</math>) на первом участке – 16 600 нормо-час., на втором – 12500, на третьем – 24000 нормо-час., реальный фонд рабочего времени на одного рабочего (<math>\Phi_p</math>) – 1850 час. в год. Рассчитать численность рабочих на участках.</p> <p><i>Пример.</i></p> <p>Трудоемкость операций на участке – 0,5; 1,5 и 2 мин. Определить минимальную численность рабочих на участке, обеспечивающих ритмичную работу производственной цепочки.</p> <p><i>Пример.</i></p> <p>При внутрисменном перерывах на отдых через каждые 2 час. по 10 мин. выработка за второй час снижается на 15%, а при перерывах через каждый час работы по 7 мин. – не снижается. Рассчитать, как повысится производительность труда при втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха по сравнению с первым (смена – восьмичасовая).</p>	<p><i>Решение.</i></p> $\chi_c = \frac{\sum T_n}{\Phi_p * B_n / 100}$ <p>– на первом участке: <math>\chi_c = 16600 / 1850 = 9</math> человек;  – на втором участке: <math>\chi_c = 12500 / 1850 = 7</math> человек;  – на третьем участке: <math>\chi_c = 24000 / 1850 = 13</math> человек.</p> <p><i>Решение.</i></p> $\chi_{я} = \frac{t_{\max}}{t_{\min}}$ <p>– на первой операции: <math>\chi_{я} = 0,5 / 0,5 = 1</math> человек;  – на второй операции: <math>\chi_{я} = 1,5 / 0,5 = 3</math> человека;  – на третьей операции: <math>\chi_{я} = 2 / 0,5 = 4</math> человека.</p> <p>Таким образом, минимальная численность рабочих на участке – 8 человек.</p> <p><i>Решение.</i></p> <p>Коэффициент использования рабочего времени в первом варианте (без перерывов в конце каждой полусмены) равен:</p> $K_{исп} = \frac{480 - 2 * 10}{480} = 0,958; \text{ средний индекс часовой производительности}$ $I_{nm} = \frac{4 * 1 + 4 * 0,85}{8} = 0,920; \text{ тогда их произведение характеризует сменную выработку – } B_{см} = 0,958 * 0,925 = 0,886.$ <p>Коэффициент использования рабочего времени во втором варианте (без перерывов в конце каждой полусмены) равен:</p> $K_{исп} = \frac{480 - 6 * 7}{480} = 0,9125; \text{ средний индекс часовой производительности равен 1; тогда их произведение характеризует сменную выработку – } B_{см} = 0,9125 * 1 = 0,9125.$ <p>Повышение сменной производительности во втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха</p> $\Pi_{nm} = \frac{0,9125}{0,886} * 100 - 100 = 3\%.$	<p>ОПК-4, ПК-2</p>

Примерные задания										Решения	Реализуемые компетенции																																																																																						
<p><i>Пример.</i> На машиностроительном предприятии в мелкосерийном производстве при проведении хронометража получена следующая продолжительность элементов токарной операции (хронометражные ряды) (табл.).</p> <p>Время выполнения элементов токарной операции, сек.</p> <table><tr><th rowspan="2">№ п/п</th><th rowspan="2">Наименование элементов операции</th><th colspan="8">Номер наблюдений</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th></tr><tr><td>1</td><td>Взять и установить деталь на станок</td><td>32</td><td>30</td><td>30</td><td>33</td><td>42</td><td>34</td><td>32</td><td>34</td></tr><tr><td>2</td><td>Включить станок, подвести резец, включить подачу</td><td>8</td><td>7</td><td>9</td><td>7</td><td>9</td><td>8</td><td>9</td><td>8</td></tr><tr><td>3</td><td>Обработать деталь</td><td>94</td><td>96</td><td>98</td><td>96</td><td>94</td><td>129</td><td>95</td><td>96</td></tr><tr><td>4</td><td>Выключить подачу, отвести резец, выключить станок</td><td>9</td><td>10</td><td>9</td><td>11</td><td>10</td><td>9</td><td>11</td><td>10</td></tr><tr><td>5</td><td>Снять деталь</td><td>26</td><td>29</td><td>29</td><td>33</td><td>27</td><td>31</td><td>33</td><td>29</td></tr></table> <p>Ошибочные и дефектные замеры: элемент 3, замер 6 – падение напряжения в сети.</p>										№ п/п	Наименование элементов операции	Номер наблюдений								1	2	3	4	5	6	7	8	1	Взять и установить деталь на станок	32	30	30	33	42	34	32	34	2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	8	7	9	7	9	8	9	8	3	Обработать деталь	94	96	98	96	94	129	95	96	4	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	9	10	9	11	10	9	11	10	5	Снять деталь	26	29	29	33	27	31	33	29	<p><i>Решение.</i></p> <p>Полученные хроноряды проверяют на устойчивость, и рассчитываются фактические коэффициенты устойчивости (исключая ошибочный замер):</p> <p><math>K_{уст.ф1} = 42:30 = 1,4; K_{уст.ф2} = 9:7 = 1,28;</math></p> <p><math>K_{уст.ф3} = 98:94 = 1,04; K_{уст.ф4} = 11:9 = 1,22</math></p> <p><math>K_{уст.ф5} = 33:26 = 1,27</math></p> <p>Определяем соответствующие нормативные значения коэффициентов устойчивости:</p> <p><math>K_{уст.н1} = 3,0; K_{уст.н2} = 3,0; K_{уст.н3} = 1,3;</math></p> <p><math>K_{уст.н4} = 3,0; K_{уст.н5} = 3,0</math></p> <p>Проверяем устойчивость хроноряда, т.е. соблюдение условий неравенства:</p> <p><math>1,4 &lt; 3,0; 1,28 &lt; 3,0; 1,04 &lt; 1,3</math></p> <p><math>1,22 &lt; 3,0; 1,27 &lt; 3,0</math></p> <p>Проверка позволяет сделать следующие выводы: все хроноряды являются устойчивыми (условие неравенства соблюдается), и, следовательно, наблюдение проведено правильно.</p> <p>Продолжительность каждого элемента операции рассчитывается по формуле для расчета средней арифметической величины:</p> $\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}.$ <p>Средняя продолжительность элементов операции представлена в табл. . На основе анализа полученных данных определяют оптимальный состав операции, продолжительность выполнения отдельных ее элементов и операции в целом.</p> <table><tr><th>№ п/п</th><th>Наименование элементов операции</th><th>Продолжительность, сек.</th></tr><tr><td>л/л</td><td></td><td></td></tr><tr><td>1</td><td>Взять и установить деталь на станок</td><td><math>(32 + 30 + 30 + 33 + 42 + 34 + 32 + 34) / 8 = 33,3</math></td></tr><tr><td>2</td><td>Включить станок, подвести резец, включить подачу</td><td>8,1</td></tr><tr><td>3</td><td>Обработать деталь</td><td>95,6</td></tr><tr><td>4</td><td>Выключить подачу</td><td>9,8</td></tr></table>	№ п/п	Наименование элементов операции	Продолжительность, сек.	л/л			1	Взять и установить деталь на станок	$(32 + 30 + 30 + 33 + 42 + 34 + 32 + 34) / 8 = 33,3$	2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	8,1	3	Обработать деталь	95,6	4	Выключить подачу	9,8	ПК-2
№ п/п	Наименование элементов операции	Номер наблюдений																																																																																															
		1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																								
1	Взять и установить деталь на станок	32	30	30	33	42	34	32	34																																																																																								
2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	8	7	9	7	9	8	9	8																																																																																								
3	Обработать деталь	94	96	98	96	94	129	95	96																																																																																								
4	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	9	10	9	11	10	9	11	10																																																																																								
5	Снять деталь	26	29	29	33	27	31	33	29																																																																																								
№ п/п	Наименование элементов операции	Продолжительность, сек.																																																																																															
л/л																																																																																																	
1	Взять и установить деталь на станок	$(32 + 30 + 30 + 33 + 42 + 34 + 32 + 34) / 8 = 33,3$																																																																																															
2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	8,1																																																																																															
3	Обработать деталь	95,6																																																																																															
4	Выключить подачу	9,8																																																																																															

Примерные задания	Решения			Реализуемые компетенции																							
	5	Снять деталь	29,6																								
		Операция	176,4																								
	<i>Решение.</i> Рассчитаем продолжительность элементов операции:																										
	замер 1, элемент 1: $20 - 0 = 20$ сек.																										
	замер 1, элемент 2: $25 - 20 = 5$ сек.																										
	замер 1, элемент 3: $145 - 25 = 120$ сек.																										
	замер 1, элемент 4: $150 - 145 = 5$ сек.																										
	замер 1, элемент 5: $160 - 150 = 10$ сек.																										
	замер 2, элемент 1: $185 - 160 = 25$ сек. и т.п.																										
	Исключаем из расчетов ошибочные или дефектные замеры. В нашей задаче это																										
<table><tr><th>Элементы операции</th><th>Расчет <math>K_{уст.ф}</math></th><th><math>K_{уст.л}</math></th><th>Выводы</th></tr><tr><td>Взять и установить деталь на станок</td><td><math>25:19 = 1,3</math></td><td>1,5</td><td>Устойчивый</td></tr><tr><td>Включить станок, подвести резец, включить подачу</td><td><math>6:5 = 1,2</math></td><td>1,5</td><td>Устойчивый</td></tr><tr><td>Обработать деталь</td><td><math>125:120 = 1,04</math></td><td>1,1</td><td>Устойчивый</td></tr><tr><td>Выключить подачу, отвести резец, выключить станок</td><td><math>6:4 = 1,5</math></td><td>1,5</td><td>Устойчивый</td></tr><tr><td>Снять деталь</td><td><math>12:9 = 1,3</math></td><td>1,7</td><td>Устойчивый</td></tr></table>				Элементы операции	Расчет $K_{уст.ф}$	$K_{уст.л}$	Выводы	Взять и установить деталь на станок	$25:19 = 1,3$	1,5	Устойчивый	Включить станок, подвести резец, включить подачу	$6:5 = 1,2$	1,5	Устойчивый	Обработать деталь	$125:120 = 1,04$	1,1	Устойчивый	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	$6:4 = 1,5$	1,5	Устойчивый	Снять деталь	$12:9 = 1,3$	1,7	Устойчивый
Элементы операции	Расчет $K_{уст.ф}$	$K_{уст.л}$	Выводы																								
Взять и установить деталь на станок	$25:19 = 1,3$	1,5	Устойчивый																								
Включить станок, подвести резец, включить подачу	$6:5 = 1,2$	1,5	Устойчивый																								
Обработать деталь	$125:120 = 1,04$	1,1	Устойчивый																								
Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	$6:4 = 1,5$	1,5	Устойчивый																								
Снять деталь	$12:9 = 1,3$	1,7	Устойчивый																								
26 сек. Определяем нормативные и фактические коэффициенты устойчивости и проверяем хроноряды на устойчивость (табл.). В результате проверки можно сделать следующие выводы: все хроноряды являются устойчивыми (условие неравенства соблюдается), и, следовательно, наблюдение проведено правильно.																											
Далее рассчитываем среднюю продолжительность каждого элемента операции (табл.).																											
<table><tr><th>№ п/п № л/л</th><th>Наименование элементов операции</th><th>Продолжительность, сек.</th></tr></table>				№ п/п № л/л	Наименование элементов операции	Продолжительность, сек.																					
№ п/п № л/л	Наименование элементов операции	Продолжительность, сек.																									

Примерные задания	Решения	Реализуемые компетенции																		
	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>Взять и установить деталь на станок</td><td><math>(20 + 25 + 22 + 23 + 19 + 19 + 22) / 7 = 21,4</math></td></tr> <tr> <td>2</td><td>Включить станок, подвести резец, включить подачу</td><td>5,4</td></tr> <tr> <td>3</td><td>Обработать деталь</td><td>122,6</td></tr> <tr> <td>4</td><td>Выключить подачу, отвести резец, выключить станок</td><td>5,3</td></tr> <tr> <td>5</td><td>Снять деталь</td><td>10,4</td></tr> <tr> <td></td><td>Операция</td><td>165,1</td></tr> </table> <p>Определим оперативное время, норму штучного и штучно-калькуляционного времени:</p> $T_{оп} = 21,4 + 5,4 + 122,6 + 5,3 + 10,4 = 165,1 \text{ сек., или } 2,75 \text{ мин.}$ $T_{шт} = 2,75 * 1,15 = 3,16 \text{ мин. – штучное время включает } T_{оп}, T_{отл}, T_{обсл.}$ $T_{ш.к.} = T_{шт} + \frac{T_{нз}}{N} = 3,16 + 12 / 5 = 5,56 \text{ мин.}$ <p>Количество изделий, произведенных за смену:</p> $N_{выр} = \frac{T_{см}}{T_{ш.к.}} = 480 / 5,56 = 86 \text{ шт}$	1	Взять и установить деталь на станок	$(20 + 25 + 22 + 23 + 19 + 19 + 22) / 7 = 21,4$	2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	5,4	3	Обработать деталь	122,6	4	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	5,3	5	Снять деталь	10,4		Операция	165,1	
1	Взять и установить деталь на станок	$(20 + 25 + 22 + 23 + 19 + 19 + 22) / 7 = 21,4$																		
2	Включить станок, подвести резец, включить подачу	5,4																		
3	Обработать деталь	122,6																		
4	Выключить подачу, отвести резец, выключить станок	5,3																		
5	Снять деталь	10,4																		
	Операция	165,1																		
<p><i>Пример.</i></p> <p>Рассчитать сумму заработной платы рабочих-повременщиков, если известны дневные тарифные ставки: I разряд – 250 руб., II разряд – 285 руб., IV разряд – 315 руб., VI разряд – 345 руб. Работник I разряда в течение месяца отработал 150 час., II разряда – 148 час., IV разряда – 95 час. и VI разряда 142 час. (время смены 7 час.)</p>	<p><i>Решение.</i></p> $3_{пов}^{2раз} = \frac{285}{7} * 148 = 6025,71 \text{ руб.}$ $3_{пов}^{4раз} = \frac{315}{7} * 95 = 4275 \text{ руб.}$ $3_{пов}^{6раз} = \frac{345}{7} * 142 = 6998,57 \text{ руб.}$ $3_{пов}^{1раз} = \frac{250}{7} * 150 = 5357,14 \text{ руб.}$ <p><i>Примечание.</i> Расценка за единицу рассчитывается по разряду выполняемой работы, а не рабочего. Минуты пересчитываются в часы.</p>	ОПК-4, ПК-2																		

#### 6.4.4. Типовые кейс-задачи для оценки сформированности компетенции ПК-2

##### Кейс 1. Результаты и оплата.

Служащий промышленного предприятия среднего размера получает «оплату по результатам» и два раза в год бонус (премию). Бонус выплачивается из прибыли фирмы, договоренность действительна на несколько лет. Бонус не меняется в зависимости от текущих результатов, но если положение фирмы на рынке ухудшится, то бонусы будут сокращены. «Оплата по результатам» предполагает оценку работы конкретного сотрудника. Два раза в год служащий вместе с руководителем определяет цели и показатели его работы на определенный период. После окончания этого периода происходит оценка руководителем сотрудника. Каждые шесть месяцев служащий проходит аттестацию по определенным

пунктам. Аттестация нужна прежде всего для установления размера «оплаты по результатам». Служащий не удовлетворен системой оплаты и при случае готов сменить место работы.

Вопросы:

1. Проанализируйте действующую систему оплаты, ее достоинства и недостатки и сформулируйте свои предложения по ее совершенствованию.

2. Что необходимо пересмотреть в системе оплаты труда работника фирмы, чтобы усилить мотивацию и изменить решение служащего о смене работы?

#### **6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.**

Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утвержденное приказом ректора ННГУ №630-ОД от 29.12.2017

Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 №247-ОД.

### **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) «Экономика труда и управление персоналом»**

а) основная литература:

- Экономика труда: учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454213> (дата обращения: 22.02.2021).

- Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 203 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03218-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/434388> (дата обращения: 22.02.2021).

- ЭУК **Экономика труда и управление персоналом** (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4653>)

б) дополнительная литература:

- Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924> (дата обращения: 22.02.2021).

- Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452413> (дата обращения: 22.02.2021).

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины)

1. <http://www.gks.ru> / Федеральная служба государственной статистики.
2. <http://www.economicus.ru/> Сайт, посвященный экономике.
3. <http://www.rbc.ru/> РосБизнесКонсалтинг.
4. <http://expert.ru/> Эксперт on-line.
5. <http://www.cbr.ru/> - сайт Центрального банка РФ
6. Операционная система Microsoft Windows
7. Прикладное программное обеспечение Microsoft Office
8. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а так же доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.



Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика, международный бизнес и предпринимательство».

Автор (ы):

д.э.н., профессор кафедры «Экономики  
предприятий и организаций »

Л.В. Стрелкова

к.э.н., доцент кафедры «Экономики  
предприятий и организаций»

Ю.А. Макушева

Рецензент:

Генеральный директор АО «Совфракт-НН», к.э.н.

В.Е.Лебедев

Заведующий кафедрой «Экономики  
предприятий и организаций»:

д.э.н., профессор

О.В.Трофимов

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от 15.03.2021 г. протокол № 3.