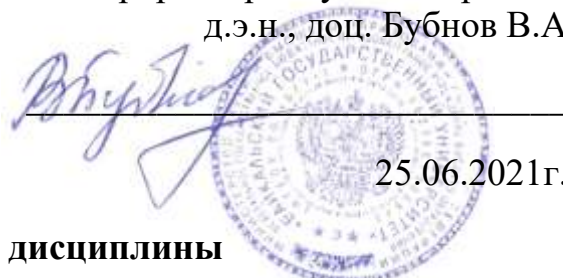


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
д.э.н., доц. Бубнов В.А



25.06.2021г.

**Рабочая программа дисциплины**  
ФТД.У.1. Экономика труда и управление персоналом

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика

Квалификация выпускника: магистр  
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	1	1
Семестр	11	11
Лекции (час)	14	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	8	8
Курсовая работа (час)		
Всего часов	36	36
Зачет (семестр)	11	11
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2021

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03  
Управление персоналом.

Авторы И.Г. Носырева, Н.В. Балашова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

## 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика труда и управление персоналом» является освоение студентами экономических знаний в различных направлениях социально-трудовой сферы, а также приобретение практических навыков для успешной профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ПК-4	Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	З. Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач У. Уметь применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач Н. Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права
ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	З. Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации У. Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации Н. Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - ФАКУЛЬТАТИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зач. ед., 36 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	14
Практические (сем, лаб.) занятия	14	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	8	8
Всего часов	36	36

### 5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 5.1. Содержание разделов дисциплины

##### Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Экономика труда в системе общественных наук	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по экономике труда как науке
2.1	Трудовой потенциал общества	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по управлению трудовым потенциалом общества. Контрольная работа по управлению трудовым потенциалом общества
3.1	Кадровое обеспечение предприятия	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по кадровому обеспечению

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							предприятия. Групповое творческое задание по кадровому обеспечению предприятия. Контрольная работа по кадровому обеспечению предприятия
4.1	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по производительности труда и методам ее измерения
5.1	Методы измерения производительности труда в России	11	2	2	1		Контрольная работа по производительности труда и методам ее измерения
6.1	Основы управления персоналом	11	2	2	2		Комплект тестовых заданий по основам управления персоналом. Творческое задание по основам управления персоналом
7.1	Основы кадровой политики	11	2	2	1		Кейс на формирование кадровой политики. Кейс на анализ эффективности оценки персонала
	ИТОГО		14	14	8		

#### Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Экономика труда в системе общественных наук	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по экономике труда как науке
2.1	Трудовой потенциал общества	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по управлению трудовым

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							потенциалом общества. Контрольная работа по управлению трудовым потенциалом общества
3.1	Кадровое обеспечение предприятия	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по кадровому обеспечению предприятия. Групповое творческое задание по кадровому обеспечению предприятия. Контрольная работа по кадровому обеспечению предприятия
4.1	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по производительности труда и методам ее измерения
5.1	Методы измерения производительности труда в России	11	2	2	1		Контрольная работа по производительности труда и методам ее измерения
6.1	Основы управления персоналом	11	2	2	2		Комплект тестовых заданий по основам управления персоналом. Творческое задание по основам управления персоналом
7.1	Основы кадровой политики	11	2	2	1		Кейс на формирование кадровой политики. Кейс на анализ эффективности оценки персонала
	ИТОГО		14	14	8		

## 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Экономика труда в системе общественных наук	Понятие «труд». Общие трудовые категории. Экономика труда как наука. Законы экономики труда. Формирование государственной политики в сфере труда в России. Управление трудом. Структура органов по труду.
2	Трудовой потенциал общества	Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.). Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества. Баланс трудовых ресурсов. Человеческий капитал: понятие и структура. Инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности.
3	Кадровое обеспечение предприятия	Функциональная структура кадров предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами. Профессионально-квалификационная структура кадров. Профессиональный клиринг. Движение кадров на предприятии: виды и показатели.
4	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	Общее понятие производительности. Производительность и результативность. Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда. Взаимосвязь производительности с издержками производства. Понятие предельной производительности. Показатели производительности труда в России.
5	Методы измерения производительности труда в России	Натуральный метод измерения производительности труда и сфера его применения. Трудовой метод измерения производительности труда и его особенности. Стоимостной метод измерения производительности труда и его разновидности.
6	Основы управления персоналом	Формирование науки об управлении персоналом. Теории управления персоналом. Система управления персоналом. Основные функции управления персоналом. Методы управления персоналом.
7	Основы кадровой политики	Понятие и цель кадровой политики. Общие требования к кадровой политике организации. Типы кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики. Особенности кадровой политики в зависимости от выбранной стратегии развития организации.

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	Экономика труда в системе общественных наук. Трудовой потенциал общества. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Экономика труда с позиций зарубежного подхода и подходов отечественных авторов.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>Экономика труда как наука, специальность и учебная дисциплина. Предмет экономики труда. Понятие социально-трудовых отношений. Содержание основных законов экономики труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками: с экономической теорией, отраслевыми экономическими дисциплинами, с науками о труде.</p> <p>Формирование государственной экономической политики в сфере труда в России. Основные направления государственной политики в сфере труда. Управление трудом: понятие, типы, методы, формы. Структура органов по труду на международном уровне, федеральном, региональном и на уровне организации.</p>
3.1	<p>Трудовой потенциал общества. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь. Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества.</p>
7.1	<p>Кадровое обеспечение предприятия. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач на расчет показателей численности и состава работников предприятия, показателей движения кадров с использованием данных конкретных предприятий, анализ практических ситуаций. Знакомство с основными направлениями работы в плане кадрового обеспечения предприятия. Задачи кадрового обеспечения. Экономические основы управления кадровым обеспечением предприятия. Классификация категорий работников, занятых в организациях. Функциональная структура кадров предприятия.</p>
4.1	<p>Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает решение задач на закрепление пройденного материала.</p> <p>Закрепление понятия производительности. Соотношение понятий «производительность» и «результативность».</p> <p>Критерии результативности по Дж. С. Синку. Выделение и обсуждение основных параметров высокого качества трудовой жизни.</p> <p>Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда. Решение задач.</p>
7.1	<p>Методы измерения производительности труда в России. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Ознакомление с натуральным, трудовым и стоимостным методами измерения производительности труда в России: их достоинствами, недостатками, сферой применения.</p>
7.1	<p>Основы управления персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Формирование системы управления персоналом организации. Разработка организационной структуры службы управления персоналом. Изучение основных документов, регламентирующих деятельность по управлению персоналом. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.</p>
6.1	<p>Основы кадровой политики. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Этапы формирования кадровой политики организации.</p>

**6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)**



## 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Экономика труда в системе общественных наук	ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Комплект тестовых заданий по экономике труда как науке	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
2	2.1. Трудовой потенциал общества	ПК-4	У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Комплект тестовых заданий по управлению трудовым потенциалом общества	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
3		ПК-4	Н.Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Контрольная работа по управлению трудовым потенциалом общества	правильно решенная задача №1 оценивается в 2 балла; правильно решенная задача №2 оценивается в 3 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
4	3.1. Кадровое обеспечение предприятия	ОПК-1	Н.Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права	Групповое творческое задание по кадровому обеспечению предприятия	Групповое творческое задание: оценивается творческий подход, знание видов и показателей движения кадров, умение использовать междисциплинарные связи, знание методов проведения социологических исследований и

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
					умение применять их на практике, владение методами разработки мероприятий по снижению текучести кадров (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
5		ОПК-1	З.Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Комплект тестовых заданий по кадровому обеспечению предприятия	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
6		ОПК-1	З.Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Контрольная работа по кадровому обеспечению предприятия	Правильно решенная задача 1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 1 балл; правильно решенные задачи 2 и 3 оцениваются в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
7	4.1. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	ОПК-1	З.Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Комплект тестовых заданий по производительности труда и методам ее измерения	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов). (10)
8	5.1. Методы измерения производительности труда в России	ОПК-1	Н.Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных	Контрольная работа по производительности труда и методам ее измерения	Правильно выполненное задание №1 в ходе выполнения контрольной

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права		работы оценивается в 2 балла; правильно выполненное задание №2 оценивается в 1 балл; правильно выполненное задание №3 оценивается в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
9	6.1. Основы управления персоналом	ОПК-1	З.Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Комплект тестовых заданий по основам управления персоналом	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
10		ОПК-1	Н.Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права	Творческое задание по основам управления персоналом	Оценивается знание эволюции управления персоналом, вклада различных школ в развитие науки управления персоналом, имен представителей различных школ управления персоналом (максимальная оценка - 5 баллов) (5)
11	7.1. Основы кадровой политики	ОПК-1	Н.Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической,	Кейс на анализ эффективности оценки персонала	Оценивается умение анализировать этапы процедур оценки и адаптации персонала, оценивать их эффективность, формулировать рекомендации по их совершенствованию

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			психологической теории и права		ию (максимальная оценка - 15 баллов) (15)
12		ОПК-1	У. Уметь применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Кейс на формирование кадровой политики	Оценивается умение формулировать долговременные кадровые цели, кадровую политику организации; определять тип кадровой политики; разрабатывать мероприятия кадровой политики (максимальное количество баллов - 10 баллов) (10)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 11.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: За каждый правильный ответ - 4 балла, итого - до 40 баллов.

**Компетенция: ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях**

**Знание:** Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач

1. Движение кадров на предприятии: виды и показатели
2. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами
3. Материально-технические факторы роста производительности труда
4. Методы расчета численности рабочих
5. Натуральный метод измерения производительности труда и сфера его применения

6. Общее понятие производительности. Производительность и результативность
7. Определение потребности предприятия в специалистах
8. Организационные факторы роста производительности труда
9. Показатели производительности труда в России
10. Показатели численности и состава работников предприятия
11. Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда
12. Профессионально-квалификационная структура кадров. Профессиональный клиринг
13. Социально-экономические факторы роста производительности труда
14. Стоимостной метод измерения производительности труда и его разновидности
15. Структура и методика расчета баланса рабочего времени
16. Сущность и классификации условий и факторов роста производительности труда
17. Трудовой метод измерения производительности труда и его особенности
18. Функциональная структура кадров предприятия

**Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации**

**Знание:** Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

19. Баланс трудовых ресурсов
20. Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.)
21. Понятие «труд». Труд как основа жизнедеятельности общества. Общие трудовые категории
22. Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества
23. Формирование государственной политики в сфере труда в России. Управление трудом. Структура органов по труду в РФ. Международная организация труда (МОТ), ее цели и задачи
24. Экономика труда как наука. Законы экономики труда

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Правильно решенная задача.

**Компетенция: ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях**

**Умение:** Уметь применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач

Задача № 1. Задача на расчет динамики производительности труда и экономии численности работников

Задача № 2. Задача на расчет коэффициента постоянства кадров

Задача № 3. Задача на расчет коэффициентов сменяемости и текучести

Задача № 4. Задача на расчет процента выполнения норм

Задача № 5. Задача на расчет среднесписочной численности работников в условиях сезонного производства

**Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации**

Умение: Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Задача № 6. Задача на расчет численности населения через производительность общественного труда

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Правильно выполненное задание.

**Компетенция: ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях**

Навык: Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права

Задание № 1. Задание на анализ влияния системы материального стимулирования на производительность труда работников

Задание № 2. Задание на определение ошибок менеджеров при оценке результатов работы

Задание № 3. Задание на определение роста производительности труда через экономию численности

Задание № 4. Задание на разработку системы измерения производительности ремонтной службы

**Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации**

Навык: Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Задание № 5. Задание на расчет номинального фонда рабочего времени одного работника

Задание № 6. Задание на анализ динамики объемов производства и средств на оплату труда

#### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.04.03 Управление  
персоналом  
Профиль - Стратегическое управление  
персоналом и HR-аналитика  
Кафедра государственного управления и  
управления человеческими ресурсами  
Дисциплина - Экономика труда и  
управление персоналом

## БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задача на расчет среднесписочной численности работников в условиях сезонного производства (30 баллов).
3. Задание на анализ динамики объемов производства и средств на оплату труда (30 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ И.Г. Носырева

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### а) основная литература:

1. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Экономика труда. учеб. пособие/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-444 с.
2. Мумладзе Р.Г., Быковская Н.В., Иванова Н.М. Экономика труда. учебное пособие. Электронный ресурс/ Р.Г. Мумладзе.- Москва: Русайнс, 2016.-188 с.
3. Яковенко Е.Г., Мостова В.Д., Христолюбова Н.Е. Экономика труда. учебное пособие. Электронный ресурс/ Н.Е. Христолюбова.- Москва: Юнити-Дана, 2017.-319 с.
4. [Яковенко Е.Г. Экономика труда \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html](http://www.iprbookshop.ru/71074.html)

#### б) дополнительная литература:

1. Синк Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение.- М.: Прогресс, 1989.-528 с.
2. Горелов Н. А., Винокуров М. А. Экономика труда. учеб./ Н. А. Горелов, под ред. М. А. Винокурова.- СПб: Питер, 2004.-656с.
3. Остапенко Ю. М. Экономика труда. учеб. пособие для вузов. допущено М-вом образования и науки РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Ю. М. Остапенко.- М.: ИНФРА-М, 2007.-271 с.
4. Алиев А. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда. учеб. для бакалавров/ А. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.- М.: Юрайт, 2013.-671 с.
5. Рофе А. И. Александр Иосифович Экономика труда. учебник для вузов. рек. УМО вузов России по образованию в обл. нац. экономики и экономики труда. 2-е изд., стер./ А. И. Рофе.- М.: КноРус, 2014.-392 с.
6. Складьяревская В. А. Экономика труда/ В.А. Складьяревская.- Москва: Дашков и Ко, 2015.-304 с.
7. Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. Экономика труда. теория и практика/ И.А. Митрофанова.- М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015.-148 с.
8. [Одегов Ю.Г. Экономика труда \[Электронный ресурс\] : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Волтерс Клувер, 2011. — 800 с. — 978-5-466-00672-8. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16813.html](http://www.iprbookshop.ru/16813.html)

### 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Учебники онлайн, адрес доступа: <http://uchebnik-online.com/>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- подготовка к семинарам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплины и др.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,



## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий