

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

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: заочная

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

Иркутск 2022

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

Автор И.Г. Носырева

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 |
|--|------------------|
| Контактная(аудиторная) работа | |
| Лекции | 14 |
| Практические (сем, лаб.) занятия | 14 |
| Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам | 8 |
| Всего часов | 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

| № 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 предприятия. Групповое творческое задание |

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной форме | Формы текущего контроля успеваемости |
|-------|--|---------|--------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|--|
| | | | | | | | 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. |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|--|---|
| 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 предельное 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 | <p>Экономика труда в системе общественных наук. Трудовой потенциал общества. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.</p> <p>Экономика труда с позиций зарубежного подхода и подходов отечественных авторов.</p> <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.</p> <p>Управление трудом: понятие, типы, методы, формы. Структура органов по труду на международном уровне, федеральном, региональном и на уровне организации.</p> |
| 3.1 | Трудовой потенциал общества. Проводится в форме семинара по |

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|------------------|--|
| | обобщению и углублению опыта. Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь. Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества. |
| 7.1 | 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. |
| 4.1 | Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает решение задач на закрепление пройденного материала. Закрепление понятия производительности. Соотношение понятий «производительность» и «результативность». Критерии результативности по Дж. С. Синку. Выделение и обсуждение основных параметров высокого качества трудовой жизни. Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда. Решение задач. |
| 7.1 | 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. |
| 7.1 | 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. |
| 6.1 | Основы кадровой политики. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Этапы формирования кадровой политики организации. |

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) |
|-------|---|---|---|--|---|
| | | | | | |

| № 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 умение применять их на практике, |

| № 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) |
|----------|---|---|--|--|--|
| | | | | | 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 исследований в области управления персоналом с | Контрольная работа по производительности труда и методам ее измерения | Правильно выполненное задание №1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 2 балла; правильно |

| № 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) |
|-------|---|---|--|--|--|
| | | | применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права | | 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, психологической теории и права | Кейс на анализ эффективности оценки персонала | Оценивается умение анализировать этапы процедур оценки и адаптации персонала, оценивать их эффективность, формулировать рекомендации по их совершенствованию (максимальная оценка - 15) |

| № 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) |
|-------|---|---|---|--|---|
| | | | | | 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 долгосрочные кадровые цели, кадровую политику организации; определять тип кадровой политики; разрабатывать мероприятия кадровой политики (максимальное количество баллов - 10 баллов) (10) |
| | | | | Итого | 100 |

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», «трудоёмкий 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. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Экономика труда.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 443 с.
5. [Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков \[и др.\] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85488.html> \(дата обращения: 01.06.2021\). — Режим доступа: для авторизир. пользователей](https://www.iprbookshop.ru/85488.html)
6. [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. Складская В. А. Экономика труда/ В.А. Складская.- 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)
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный
- Электронный журнал "Регион: экономика и социология", адрес доступа: <http://www.recis.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,

– Гарант платформа F1 7.08.0.163 - 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