

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управления АПК  
Кафедра государственное, муниципальное управление  
и кадровая политика

**СОГЛАСОВАНО**

**Директор института Шапорова З.Е.**

**20.03.2023**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Ректор Пыжикова Н.И.**

**24.03.2023**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Экономика управления персоналом

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,  
«Управление персоналом»  
(код, наименование)

Профиль (Управление персоналом организации)

Курс 3

Семестр (*ы*) 6

Форма обучения очно-заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2023

Составители: Фролова Ольга Яковлевна, д.э.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«22» февраля 2023 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом, направленность: Управление персоналом организации.**

Программа обсуждена на заседании кафедры государственное, муниципальное управление и кадровой политики протокол № 6 «22» февраля 2023 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«22» февраля 2023 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией Института экономики и управления АПК

протокол № 7 «20» марта 2023 г.

Председатель методической комиссии Института экономики и управления АПК Рожкова А.В., ст. преподаватель

«20» марта 2023 г.

Заведующий выпускающей кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Фомина Л.В., канд. к.с. - х.н., доцент

«22» февраля 2023 г.

## Оглавление

|  |  |
|--|--|
| АННОТАЦИЯ .....  | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.        |
| <b>1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>   | <b>6</b>                               |
| <b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b> | <b>6</b>                               |
| <b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>   |  |
| <b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>   |  |
| <b>4.1. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>  | <b>8</b>                               |
| 4.2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....  | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.        |
| 4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ  |  |
| 4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....  | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.        |
| 4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ .....   | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.        |
| 4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>  |  |
| 4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы<br/>Темы курсовых проектов (работ)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы</i>   |  |
| <b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ .....</b>  |  |
| <b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>  |  |
| 6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9).....   | 19                                     |
| 6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»).....   | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.        |
| 6.3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....  |  |
| <b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>  | <b>22</b>                              |
| <b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>  | <b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b> |
| <b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>  | <b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b> |
| 9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....   | 23                                     |
| 9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....  | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.        |
| <i>Изменения</i>   |  |
| .....  | <i>Ошибка!</i>                         |
| <i>Закладка не определена.</i>   |  |

## АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Экономика управления персоналом» обусловлена поиском новых подходов к управлению трудовым потенциалом персонала работников в организации, необходимостью повышения профессионального уровня современных менеджеров с целью приобретения актуальных навыков по управлению социально-трудовыми отношениями в организациях. Дисциплина «Экономика управления персоналом» входит в Б1.В.03 является дисциплиной формируемой участниками образовательных отношений для подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: управление персоналом организации, реализуется в институте «Экономики и управления АПК» кафедрой государственного, муниципального управления и кадровой политики.

Целью изучения учебной дисциплины «Экономика управления персоналом» является формирование знаний в управлении социально-трудовыми отношениями в организациях с позиции эффективности управления трудовым поведением персонала. Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-3.

Задачи дисциплины:

- составить представление о принципах, механизмах управления социально-трудовыми отношениями в организации;
- сформулировать круг задач управления персоналом в условиях действующего нормативно-правового регулирования;
- сформировать представление о технологиях и процессах управления персоналом организации в рамках кадровой политики.

Модуль 1 Экономические основы управления социально-трудовыми отношениями: теория, методология, практика; Модуль 2 – Эффективность технологии управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации, экзамен. Программой курса предусмотрены следующие виды контроля:

текущий контроль успеваемости – в форме активности на лекционных и практических занятиях, решение задач (кейсов) на активность;

промежуточный контроль успеваемости – устный экзамен с учётом бально-рейтинговой системы.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 216,0 часов. Зачётных единиц – 6. Программой дисциплины предусмотрены лекционные – 18 часа, практиче-

ские – 18 часа), самостоятельная работа студента – 144 часов. Промежуточный контроль знаний – экзамен.

## **1. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Экономика управления персоналом» входит в Б1.В.03 является дисциплиной формируемой участниками образовательных отношений для подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: управление персоналом организации, реализуется в институте «Экономики и управления АПК» кафедрой государственного, муниципального управления и кадровой политики.

Реализация в дисциплине «Экономика управления персоналом» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: управление персоналом организации позволяет сформировать у бакалавра следующие компетенции:

ПК-3 – Способен решать вопросы оплаты и организации труда персонала

Программой дисциплины предусмотрен промежуточный контроль. – экзамен... Общая учебная нагрузка составляет 216,0 часов, в том числе – контактная: лекционные – 18 часов, практические – 18 часа, самостоятельная работа студента 144 часов..

Дисциплина «Экономика управления персоналом» лежит в основе экономической природы управления персоналом организации на основе совокупности знаний в управлении организационными системами и опирается на следующие базовые дисциплины «Философия», «Экономика» «Теория организации». Это позволяет сформировать у студентов техники самостоятельного мышления по кругу задач управления персоналом в системе социально-трудовых отношений.

## **2. Цели и задачи дисциплины «Экономика управления персоналом»**

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы. Целью освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» является формирование у студентов основных знаний, умений и навыков в области управления социально-трудовыми отношениями.

Задачи дисциплины:

– составить представление о принципах, механизмах управления социально-трудовыми отношениями в организации;

- сформулировать круг задач управления персоналом в условиях действующего нормативно-правового регулирования;
- сформировать представление о технологиях и процессах управления персоналом организации в рамках кадровой политики.

Таблица 1

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**

| Код компетенции<br>наименование компетенции                         | Индикаторы достижения компетенций (по реализуемой дисциплине)                             | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине  |
|---|---|--|
| ПК-3 – Способен решать вопросы оплаты и организации труда персонала | <b>ИД – 1</b> Формирует затраты на персонал   | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описание социально-трудовых категорий с позиции экономического содержания;</li> <li>- структуру затрат на персонал в организации;</li> <li>- формы и системы оплаты труда (повременная, сдельная, бестарифная);</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать затраты на персонал;</li> <li>- применять методы анализа для установления причинно-следственных явлений, определяющих эффективность управления персоналом;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами анализа и обработкой статистической информации по социально-трудовым процессам в организации;</li> <li>- методикой оценки трудового потенциала работника и организации в целом;</li> </ul> |
|   | <b>ИД – 2</b> Проводит оценку социально-экономической эффективности управления персоналом | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономическое содержание технологий и процессов в управлении персоналом;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>обосновывать</b> трудовые показатели по оценке управления персоналом;</li> <li>- обосновывать управленческие решения по формированию, использованию, развитию персонала с позиции сравнительной экономической эффективности.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятийным терминологическим аппаратом;</li> <li>- методикой оценки эффективности управления персоналом в организации;</li> </ul>   |

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зач. ед. (216 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

### Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ и семестрам

| Вид учебной работы  | Трудоемкость |      |              |
|---|--------------|------|--------------|
|   | зач. ед.     | час. | по семестрам |
|   |              |      | № 6          |
| Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану               | 6            | 216  | 216          |
| Контактная работа   | 1,0          | 36   | 36           |
| лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме                |              | 18/4 | 18/4         |
| практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме |              | 18/4 | 18/4         |
| Самостоятельная работа (СРС)                                  | 5,0          | 144  | 144          |
| в том числе:  |              |      |              |
| самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины            | 5,0          | 144  | 144          |
| Подготовка и сдача экзамена                                   | 1,0          | 36   | 36           |
| Вид контроля:   | Экзамен      |      |              |

## 4. Структура и содержание дисциплины

### 4.1. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

#### Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

| Наименование модулей и модульных единиц дисциплины   | Всего часов на модуль | Контактная работа |           | Внеаудиторная работа (СРС) |
|--|-----------------------|-------------------|-----------|----------------------------|
|  |                       | Л                 | ЛПЗ       |                            |
| <b>Модуль 1. Экономические основы управления социально-трудовыми отношениями: теория, методология, практика</b>        | <b>86</b>             | <b>8</b>          | <b>8</b>  | <b>70</b>                  |
| <i>Модульная единица 1.1</i> Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации | 26                    | 4                 | 2         | 20                         |
| <i>Модульная единица 1.2.</i> Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика.          | 24                    | 2                 | 2         | 20                         |
| <i>Модульная единица 1.3.</i> Мониторинг системы управления персоналом организации.                                    | 36                    | 2                 | 4         | 30                         |
| <b>Модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом</b>  | <b>94</b>             | <b>10</b>         | <b>10</b> | <b>74</b>                  |
| <i>Модульная единица 2.1.</i> Организационно-экономические основы управления персоналом                                | 26                    | 4                 | 2         | 20                         |
| <i>Модульная единица 2.2.</i> Организационно-экономические основы управления формированием персонала                   | 26                    | 2                 | 4         | 20                         |
| <i>Модульная единица 2.3.</i> Организационно-экономические основы управления использованием персонала                  | 46                    | 4                 | 4         | 38                         |
| <b>Итого по модулям</b>  | <b>180</b>            | <b>18</b>         | <b>18</b> | <b>144</b>                 |
| Подготовка и сдача экзамена  | 36                    |                   |           |                            |
| <b>ИТОГО</b>   | <b>216</b>            | <b>18</b>         | <b>18</b> | <b>144</b>                 |

## 4.2. Содержание модулей дисциплины

### **Модуль 1. Экономические основы управления социально-трудовыми отношениями: теория, методология, практика**

#### ***Модульная единица 1.1 . Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации***

Теоретико-методологические аспекты дисциплины и понятийный аппарат. Предметная область дисциплины «Экономика управления персоналом». Цели, задачи и значение, объект и предмет дисциплины. Основные аспекты использования человеческих ресурсов в условиях рыночной экономики. Особенности функционирования и факторы, определяющие развитие рынка труда. Трудовая деятельность. Элементы процесса труда производственного персонала. Элементы процесса труда управленческого персонала. Социально-экономическое содержание категории «труд», «рабочая сила», «стоимость рабочей силы», «рынок труда». Особенности функционирования регионального рынка труда. Политика занятости и её регулирование. Виды занятости. Показатели измерения состояния безработицы. Состав и структура трудовых ресурсов. Роль федеральной государственной службы занятости, Федеральной миграционной службы, Международной организации труда в управлении занятостью. Методология управления трудовой деятельностью. Формирование трудовых отношений в социально-ориентированной экономике (целеполагания, принципы, функции, модели, механизмы, методы, формы). Сущность трудовых концепций. Влияние труда на жизнедеятельность человека и общества. Взаимодействие человека с элементами трудового процесса. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов. Экономическая сущность человеческого капитала (структура, этапы развития, особенности, формы, принципы измерения, виды). Экономическая сущность интеллектуального капитала, его структура. Методы оценки человеческого капитала, сравнительная характеристика (затратный, доходный, экспертный). Система показателей оценки человеческого капитала. Формирование системы качества трудовой жизни: понятие, актуальность проблемы, концептуальные направления, основные элементы, принципы, факторы, механизмы функционирования. Регулирование качества трудовой жизни: коллективный договор, индикаторы развития, уровень жизни. Процесс формирования социально-трудовых отношений. Государственное регулирование доходов населения. Экономическое содержание понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы».

Работник как субъект системы управления персоналом. Состав трудового поведения. Методы управления персоналом. Наемный труд. Труд как базовая категория экономической системы. Характеристика общественного разделения и кооперации труда. Сущность и содержание организации труда. Содержание и принципы организации производственного и технологического процесса. Классификация трудового процесса. Трудовой потенциал организации. Факторы, обуславливающие трудовое поведение работников. Сущность производительности труда, её значение в реализации трудовой функции. Интенсивность трудовой деятельности. Факторы и резервы эффективного использования рабочей силы. Методика оценки производительности труда. Методика оценки эффективности труда. Описание норм труда (времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости). Экономическая сущность трудового потенциала (работника, организации, общества). Элементы трудового потенциала, их взаимосвязь. Методика оценки трудового потенциала организации. Описание категории «организационная культура» с позиции управления трудовым поведением. Элементы организационной культуры. Значение организационной культуры в управлении персоналом.

Методика определения коэффициента социальной напряжённости, неудовлетворённости. Затраты на профилактику конфликтов.

### ***Модульная единица 1.2. Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика***

Этапы становления компетентностного подхода в трудовых отношениях. Закономерности развития. Квалификационные требования к работнику, обусловленное развитием НТП и современной практики управления персоналом. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция», «компетентность», «знание», «опыт». Основные характеристики компетенции. Этапы развития компетентности работника. Сферы применения компетентностного подхода в управлении персоналом. Методологические подходы к исследованию компетенций персонала в организации. Моделирование компетенций персонала организации. Требования к компетентности персонала. Управление развитием ключевых компетенций. Процесс управления развитием персонала. Схема развития (обучения) персонала. Методика оценки соответствия профессиональной компетентности персонала требуемому уровню развития организации. Методика оценки качества способности к труду. Методика оценки качества рабочей силы. Экономическая эффективность управления кадровым резервом. Стимулирование персонала на основе компетентностного подхода.

Инновационный процесс. Инновации в управлении персоналом (кадровое новшество, кадровое нововведение, кадровая инновация. Инновационный потенциал персонала организации (сущность, характеристика типов трудовых коллективов, инновационная деятельность). Методика оценки инновационного потенциала персонала организации. Организационно-экономическая сущность применения норм, нормативов, стандартов в трудовом процессе, их роль в системе управления персоналом. Методы планирования системы управления персоналом (монографический, экспериментальный, балансовый, экономико-статистический) их характеристика. Международная классификация расходов на персонал. SWOT-анализ факторов, влияющих на размер издержек. Источники и группы потерь. Виды затрат на персонал. Издержки на персонал по этапам воспроизводства рабочей силы (формирование, использование, развитие). Методика оценки результатов обучения персонала. Методика определения стоимости рабочей силы, экономическая сущность её применения. Оптимизация затрат на персонал (сокращение, потери, адаптация, абсентеизм). Эффективность труда (факторы, показатели). Экономическая сущность кадровых рисков: классификация (количественные, качественные), факторы (внешние внутренние). Методы управления кадровыми рисками, их характеристика. Экономика управления кадровым резервом (деловая карьера, качество трудового ресурса).

### ***Модульная единица 1.3. Мониторинг системы управления персоналом организации***

Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами. Анализ динамики уровня производительности труда. Анализ использования рабочего времени. Анализ численности и состава работников. Анализ движения кадров. Анализ профессионального и квалификационного состава персонала. Анализ потерь рабочего времени. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов. Система трудовых показателей организации (экстенсивных, интенсивных), их классификация и характеристика. Анализ уровня функциональной деятельности системы управления персоналом (коэффициенты использования техники, организации рабочего места, выполнения норм труда, регламентации и дублирования функций, использования рабочего времени). Методика оценки эффективности труда. Анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Анализ использования фонда заработной платы.

## **Модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом**

### ***Модульная единица 2.1. Организационно-экономические основы управления персоналом***

Значение рабочего времени смены при управлении трудовыми отношениями. Рабочее время. Рабочий день. Рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени. Неполное и сокращённое рабочее время. Продолжительность смены. Суммированный учёт рабочего времени. Работа в ночное время. Ненормированный рабочий день. Гибкое рабочее время. Сменная работа. Вахтовый метод выполнения трудовой функции. Перерывы в работе. Рабочее время при работе по совместительству. Годовая норма рабочего времени (производственный календарь). Календарный фонд рабочего времени. Номинальный фонд рабочего времени. Бюджет рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени исполнителя. Способы изучения затрат рабочего времени.

### ***Модульная единица 2.2. Организационно-экономические основы управления формированием персонала***

Основные направления кадровой политики организации. Классификация кадровых процессов в организации. Состав и структура кадров (профессиональная, функциональная, квалификационная, социальная). Методика эффективности труда персонала в организации. Методика оценки движения персонала. Методика оценки уровня организации труда. Методика оценки профессионального состава персонала. Методика оценки инновационного потенциала (восприимчивости) персонала. Методика планирования потребности в персонале. Процесс внешнего, внутреннего привлечения персонала. Базовая потребность в персонале. Экономическая эффективность отбора персонала. Экономическая эффективность подбора персонала. Методика расчёта потребности в персонале. Экономическая сущность трудовой адаптации. Методика оценки качества набора. Коэффициент отбора, коэффициент лояльности, коэффициент качества набора. Структура затрат на найм персонала.

### ***Модульная единица 2.3. Организационно-экономические основы управления использованием персонала***

Разделение и кооперация труда. Классификация трудового процесса (операция, движение, действие, приём, позиция, переход). Организация труда: формы, процессы, Управление безопасностью труда. Сущность нормы труда в управлении персоналом. Организации рабочего места. Рабочая зона. Обслуживание рабочего места. Аттестация рабочего места. Методика определения: коэффициент сбалансированности рабочих мест; фондовооружённость труда, фондоёмкость труда.

Стратегия развития персонала. Факторы, определяющие развитие персонала. Активизация творческого потенциала. Экономическая оценка затраты на обучение персонала, их оптимизация. Оптимизация затрат на подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала. Аттестация персонала: задачи, этапы, график, показатели оценки (эффективность деятельности, уровень компетентности), методы оценки. Система аттестации сотрудников. Методика определения затрат на образование персонала. Методика определения затрат на повышение квалификации (развитие навыков и умений).

Мотивация персонала в условиях неопределённости рынка труда. Социально-экономическое содержание категорий «заработная плата», «оплата труда», «стоимость рабочей силы», «доплаты надбавки», «гарантии», «компенсации». Минимальный раз-

мер заработной платы, методика расчёта. Факторы трудовой мотивации. Сущность и функции заработной платы. Тарифная система её элементы. Структура дохода работника. Структура фонда заработной платы. Организация оплаты труда (тарифная система, нормирования труда, формы оплаты за труд). Основная часть вознаграждения. Компенсационная часть вознаграждения (доплаты, надбавки). Стимулирующая часть вознаграждения. Методика расчёта расценок и начисления заработной платы (повременная, сдельная формы оплаты труда). Основные элементы премиальной системы, их характеристика. Структура и содержание положения об оплате труда.

#### 4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 4

##### Содержание лекционного курса

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины   | № и тема лекции   | Вид <sup>1</sup> контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|---|---|---|--------------|
| 1     | <b>Модуль 1. Экономические основы управления социально-трудовыми отношениями: теория, методология, практика</b>         |   |   | <b>8</b>     |
|       | <i>Модульная единица 1.1.</i> Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации | Лекция № 1. Теоретические аспекты управления человеческими ресурсами в социально ориентированной экономике. | Тест-опрос, Опорная презентация           | 2            |
|       |   | Лекция № 2. Социально-экономическая политика занятости населения и её реализация                            | -/-                                       | -            |
|       |   | Лекция № 3. Экономические основы управления производством трудового потенциала организации.                 | -/-                                       | 2            |
|       | <i>Модульная единица 1.2.</i> Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика            | Лекция № 4-5 Управление качеством трудовых ресурсов. (интерактив).  | -/-                                       | 2            |
|       |   | Лекция № 6. Управление инновационной восприимчивостью персонала в организации (интерактив)                  | -/-                                       | -            |
|       | <i>Модульная единица 1.3.</i> Мониторинг системы управления персоналом организации                                      | Лекция № 7-8-9. Анализ использования трудовых ресурсов организации.   | -/-                                       | 2            |
| 2.    | <b>Модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом</b>   |   |   | <b>10</b>    |
|       | <i>Модульная единица 2.1.</i> Организационно-   | Лекция № 10. Организационно-экономические основы  | Тест-опрос                                | 2            |

<sup>1</sup>

Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины   | № и тема лекции   | Вид <sup>1</sup> контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|---|---|---|--------------|
|       | экономические основы управления персоналом.   | управления рабочим временем смены.  | Опорная презентация                       |              |
|       |   | Лекция № 11. Организационно-экономические основы управления производительностью труда |   | 2            |
|       | <b>Модульная единица 2.2.</b> Организационно-экономические основы управления формированием персонала  | Лекция № 12. Экономика управления наймом персонала*.                                  | -/-                                       | 2            |
|       |   | Лекция № 13 Планирование потребности в персонале*                                     |   | -            |
|       | <b>Модульная единица 2.3.</b> Организационно-экономические основы управления использованием персонала | Лекция № 14. Экономика управления аттестацией рабочего места.                         | -/-                                       | 2            |
|       |   | Лекция № 15. Экономика безопасности труда персонала*                                  |   | -            |
|       |   | Лекция № 16-17. Стимулирование персонала в производственных системах                  | -/-                                       | -            |
|       |   | Лекция № 18. Организационно-экономические основы управления развитием персонала       |   | 2            |
|       | <b>Итого</b>  |   |   | <b>18</b>    |

#### 4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

##### Содержание занятий и контрольных мероприятий

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины   | № и название лабораторных/ практических занятий с указанием контрольных мероприятий              | Вид контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|---|--|------------------------------|--------------|
| 1     | <b>Модуль 1. Экономические основы управления социально-трудовыми отношениями: теория, методология, практика</b>           |  |                              | <b>8</b>     |
|       | <b>Модульная единица 1.1</b><br>Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации | Занятие № 1-2. Исследовать понятийный аппарат (категории, понятия, методы, механизмы управления) | Устный опрос                 | 2            |
|       |   | Занятие № 3. Исследовать регламенты управления   | Устный опрос                 | -            |

|  |  |   |                                   |   |
|--|--|---|-----------------------------------|---|
|  |  | персоналом в организации. (интерактив).   |                                   |   |
|  |  | Занятие № 4-5. Изучить экономических основы формирования трудовых отношений (трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка). (интерактив).             | Устный опрос                      | - |
|  | <b>Модульная единица 1.2.</b> Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика | Занятие № 6. Исследовать понятийный аппарат (компетенция, компетентность, знание, опыт, кадровое новшество, кадровая инновация, кадровое нововведение) (интерактив) | Устный опрос                      | - |
|  |  | Занятие № 7. Методика исчисления трудового потенциала организации. (интерактив)   | Кейс (решение ситуационных задач) | - |
|  |  | Занятие № 8. Методика исчисления годовой нормы рабочего времени работника. (интерактив).  | -/-                               | - |
|  |  | Занятие № 9. Методика исчисления затрат рабочего времени на обслуживание.   | -/-                               | - |
|  |  | Занятие № 10. Методика планирования численности работников.   | -/-                               | 2 |
|  | <b>Модульная единица 1.3.</b> Мониторинг системы управления персоналом организации                           | Занятие № 9. Анализ уровня организации труда.   | Кейс (решение ситуационных задач) | - |
|  |  | Занятие № 10. Анализ эффективности и производительности труда.  | -//-                              | - |
|  |  | Занятие № 12. Анализ квалификационного состава и структуры персонала.   | -//-                              | - |
|  |  | Занятие № 13. Анализ движения персонала**   | -//-                              | - |
|  |  | Занятие № 14. Анализ использования рабочего времени смены. (интерактив).  | -//-                              | - |
|  |  | Занятие № 15. Анализ уровня вознаграждения и фонда заработной платы.  | -//-                              | 2 |
|  |  | Занятие № 16. Анализ профессиональных заболеваний и производственного   | -//-                              | 2 |

|   |   |   |                                   |           |
|---|---|---|-----------------------------------|-----------|
|   |   | травматизма**   |                                   |           |
| 2 | <b>Модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом</b>                                       |   |                                   | <b>10</b> |
|   | <b>Модульная единица 2.1.</b> Организационно-экономические основы управления персоналом.              | Занятие № 17. Экономическая эффективность мероприятий по сокращению потерь рабочего времени.              | Кейс (решение ситуационных задач) | 2         |
|   |   | Занятие № 17. Экономическая эффективность мероприятий по управлению документооборотом                     |                                   | -         |
|   | <b>Модульная единица 2.2.</b> Организационно-экономические основы управления формированием персонала  | Занятие № 19. Экономическая эффективность мероприятий по качеству движения персонала.                     | -/-                               | 2         |
|   |   | Занятие № 20. Экономическая эффективность мероприятий по организации обслуживания рабочего места.         | -/-                               | 2         |
|   | <b>Модульная единица 2.3.</b> Организационно-экономические основы управления использованием персонала | Занятие № 21. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом. |                                   | 2         |
|   |   | Занятие № 23. Методика расчёта расценок и начисления заработной платы.                                    | -/-                               | 2         |
|   |   | Занятие № 26. Экономическая эффективность мероприятий по повышению квалификации персонала                 | -/-                               | -         |
|   |   | Занятие № 27. Экономическая эффективность мероприятий по оптимизации затрат на персонал организации       | -/-                               | 2         |
|   | <b>Итого</b>  |   |                                   | <b>18</b> |

\*учебным планом предусмотрен лекционный материал по модульной единице 2.2. «Организационно-экономические основы управления формированием персонала» практическая подготовка обучающихся» (4 часа), который включает работу с первичными документами по учёту движения персонала в организации (4 часа);

\*\*учебным планом предусмотрена практическая подготовка с первичными документами по модульной единице 1.3 «Мониторинг системы управления персоналом организации» включает работу с первичными документами по заданию «Анализ движения пер-

соналом» и «Анализ профессиональных заболеваний и производственного травматизма» в организациях АПК (4 часа)

#### **4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний**

В процессе освоения дисциплины используются занятия лекционного типа (18 часов) и практические (18 часа). Самостоятельная работа (144 часа) проводится в форме изучения теоретического курса и контролируется через опрос, выполнение ситуационных задач. Обучающийся должен готовиться к практическим занятиям: прорабатывать лекционный материал и выполнять дополнительные задания для активности при контактной работе. При подготовке к занятию обучающемуся следует обратиться к литературе научной библиотеки ФГБОУ ВО «Красноярский ГАУ». Самостоятельная работа студентов (СРС) организуется с целью развития навыков работы с учебной и научной литературой, выработки способности вести научно-исследовательскую работу, а также для систематического изучения дисциплины. Подготовка к сдаче экзамена подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения). Контроль самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям осуществляется с помощью электронного обучающего курса на платформе LMS Moodle. Формы организации самостоятельной работы студентов:

- организация и использование электронного курса дисциплины размещенного на платформе LMS Moodle для СРС.
- работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- работа с научной литературой, научными журналами и сборниками трудов;
- выполнение самостоятельно заданий на активность в аудитории;
- подготовка к экзамену.

##### **4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и виды самоподготовки к текущему контролю знаний**

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

| № п/п   | № модуля и модульной единицы   | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения  | Кол-во часов |
|---|--|--|--------------|
| <b>. Модуль 1. Экономические основы управления социально-трудовыми отношениями: теория, методология, практика</b> |  |  | <b>70</b>    |
|   | <b>Модульная единица 1.1</b> Содержание организационно-экономических основ управления трудовым потенциалом организации | Методологические основы формирования управленческого цикла. Теории трансформации функций управления в экономической системе. Регулирование трудовых отношений в законодательстве РФ (Конституция РФ, ТК РФ). Международный опыт занятости на рынке труда. Современные теории занятости в рыночной экономике (Дж. М. Кейнс, М. Фридман) и др. Исследование моделей рынка труда, взаимодействие спроса и предложения на рынках труда. Регулирование трудовых отноше- | 20           |

| № п/п   | № модуля и модульной единицы   | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения   | Кол-во часов |
|---|--|---|--------------|
|   |  | ний в законодательстве РФ (Конституция РФ, ТК РФ). Международный опыт занятости на рынке труда. Современные теории занятости в рыночной экономике (Дж. М. Кейнс, М. Фридман) и др. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом. Экономические теории заработной платы и их особенности.  |              |
|   | <b>Модульная единица 1.2.</b> Компетентностный подход в управлении персоналом организации: теория и практика | Управление качеством труда. Рационализация управленческого труда. Модели компромиссного поведения. Творческие способности работника. Роль субъектов управления в инновационном процессе. Процесс внедрения кадровых инноваций. Качество рабочей силы. Страховые взносы (медицинские, пенсионные) Компенсация краткосрочной и долгосрочной инвалидности Компенсация по оплате дней нетрудоспособности  | 20           |
|   | <b>Модульная единица 1.3.</b> Мониторинг системы управления персоналом организации                           | Классификация факторов эффективности труда. Анализ обеспеченности персоналом. Управление социальной эффективностью управления персоналом в организации. анализ сложившейся оргструктуры управления персоналом; Контроль за соблюдением требований Трудового кодекса РФ.   | 30           |
| <b>Календарный модуль 2. Эффективность технологии управления персоналом</b> |  |   | <b>74</b>    |
|   | <b>Модульная единица 2.1</b> Организационно-экономические основы управления персоналом                       | Социальные гарантии в сфере труда. Социальный контроль в сфере труда. Тяжёлые, опасные, вредные условия труда. Кадровая политика. Регулирование групповых и личностных взаимоотношений; управление производственными конфликтами и стрессами; проведение социально-психологической диагностики; соблюдение этических норм взаимоотношений; взаимодействие с профсоюзами; управление культурой организации; обеспечение дисциплины труда; контроль за правильным использованием персонала. | 20           |
|   | <b>Модульная единица 2.2.</b> Организационно-экономические основы управления формированием персонала         | Управление кадровыми рисками.   | 20           |

| № п/п | № модуля и модульной единицы  | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения   | Кол-во часов |
|-------|---|---|--------------|
|       | <b>Модульная единица 2.3.</b> Организационно-экономические основы управления использованием персонала | Научный вклад русских учёных в развитие мотивации. Международный опыт оплаты труда работников в странах с развитой экономикой (Германия, Япония, Франция, США, Великобритания). Организация оплаты труда в экономически развитых странах. Мотивация предпринимательского труда. Международная организация труда: (Организационно-экономические условия разработки оплаты труда. Оплата труда по совместительству. Оплата труда при работе во вредных и опасных условиях. Оплата труда при выпуске бракованной продукции. Мотивы трудовой адаптации персонала. Социально-трудовые отношения в системе социального партнёрства. Опыт регулирования социально-трудовых отношений в странах с развитой рыночной системой. Особенности расчета расценок и начисления заработной платы по отраслям экономики. | 38           |
|       |   |   | <b>144</b>   |

**4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы учёт не предусмотрен**

**Таблица 7**

| № п/п | Темы курсовых проектов (работ)   | Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком) |
|-------|----------------------------------|---|
|       | Учебным планом не предусмотрены. |   |

## **5. Взаимосвязь видов учебных занятий**

Взаимосвязь учебного материала лекций, практических занятий с тестовыми/экзаменационными вопросами и формируемыми компетенциями представлены в таблице 8.

**Таблица 8**

**Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов**

| Компетенции | Лекции | ПЗ  | СРС                  | Вид контроля |
|-------------|--------|-----|----------------------|--------------|
| ПК- 3       | 1-2    | 1-2 | Модуль 1<br>Модуль 2 | экзамен      |

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### *6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)*

Таблица 9

## КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика».

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом. Профиль: Управление персоналом организации

Дисциплина: «Экономика управления персоналом».

| Вид занятий | Наименование   | Авторы   | Издательство               | Год издания | Вид издания |       | Место хранения |      | Необходимое количество экз. | Количество экз. в вузе  |
|-------------|--|--|----------------------------|-------------|-------------|-------|----------------|------|-----------------------------|---|
|             |  |  |                            |             | Печ.        | Элект | Библ.          | Каф. |                             |   |
| Л, ПЗ, СРС  | Экономика труда: учебник и практикум для вузов   | Одегов, Ю. Г.<br>Руденко, Г. Г.                      | Москва: Издательство Юрайт | 2020        |             | +     |                |      | 10                          | <a href="https://urait.ru/bcode/433084">https://urait.ru/bcode/433084</a> |
| Л, ПЗ, СРС  | Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум                                   | Горелов, Н. А.                                       | Москва: Издательство Юрайт | 2019        |             | +     |                |      | 10                          | <a href="https://urait.ru/bcode/438362">https://urait.ru/bcode/438362</a> |
| Л, ПЗ, СРС  | Оплата труда в бюджетных организациях персонала: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры | Горелов, Н. А.                                       | Москва: Издательство Юрайт | 2019        |             | +     |                |      | 10                          | <a href="https://urait.ru/bcode/438423">https://urait.ru/bcode/438423</a> |
| Л, ПЗ, СРС  | Оценка персонала: Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов                    | Хруцкий, В.Е.<br>Голмачев, Р.А.<br>Хруцкий, Р.В.     | Москва: Издательство Юрайт | 2019        |             | +     |                |      | 10                          | <a href="https://urait.ru/bcode/452643">https://urait.ru/bcode/452643</a> |
| Л, ПЗ, СРС  | Экономика управления персоналом: учебник   | Кибанов, А.Я.<br>Митрофанова, Е.А.<br>Эсаулова, И.А. | М.: ИНФРА – М              | 2013        | +           |       | +              |      | 10                          | 12  |
| Л, ПЗ, СРС  | Экономика и социология труда: учебно – методическое пособие  | Фролова, О. Я.<br>Чудинов, О. О.                     | Красноярск: Крас ГАУ       | 2016        | +           | +     | +              |      | 10                          | 26 + ИРБИС 64+  |

Директор Научной библиотеки

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)**

1. Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/)
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [elibrary.ru](http://elibrary.ru)
5. Справочная правовая система «Консультант +». [Электронный ресурс]. – – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/>
6. Статистический бюллетень.- Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
7. Россия в цифрах: Стат. сб. М.: Росстат, 2017. Табл. 13.3; Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. М.: Росстат, 2016. – Режим доступа: [www.slah.ru](http://www.slah.ru)
8. [www.il.ru](http://www.il.ru) – официальный сайт Международной организации труда
9. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – сайт Федеральной службы государственной статистики
10. [www.krskstate.ru](http://www.krskstate.ru) – официальный портал Красноярского края.
11. [www.statis.krs.ru](http://www.statis.krs.ru) – территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю;
12. [www/kgau.ru/new/biblioteka/](http://www/kgau.ru/new/biblioteka/) – Научная библиотека КрасГАУ.
13. e.LIBRARY.RU – Научная электронная библиотека.

## **6.3. Программное обеспечение**

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

## 7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: освоение теоретического курса, освоение практического курса, опорная презентация, кейс-(решение ситуационных задач). Промежуточный контроль – экзамен.

Общий план-рейтинг по дисциплине «Экономика управления персоналом» по направлению подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом. Профиль: Управление персоналом организации. Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций бакалавров проводится с использованием рейтинговой системы по дисциплинарным модулям. Для получения положительной оценки студенту необходимо набрать: минимальный уровень – 70 баллов, а максимальный уровень – 100 баллов, в т. ч. по модулям:

| Дисциплинарные модули (ДМ)          | Количество академических часов | Рейтинговый балл |
|-------------------------------------|--------------------------------|------------------|
| ДМ <sub>1</sub>                     | 86                             | 20-30            |
| ДМ <sub>2</sub>                     | 94                             | 20-60            |
| Итого в модулях академических часов | 180                            | 40-90            |
| Промежуточный контроль (экзамен)    | 36                             | 10               |
| Итого                               | 216                            | 70-100           |

Оценивание производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по учебной дисциплине. Освоение теоретического по каждому календарному модулю – 15 баллов и практического курса (кейс- ситуационное расчётное задание) по каждой модульной единице – 15 баллов; подготовка докладов на научную конференцию, публикации в научном сборнике трудов оценивается 20 баллами. Экзамен по учебной дисциплине проводится в устной форме, в виде собеседования по экзаменационным билетам.

### Общий рейтинг-план по дисциплине приведён ниже:

| Дисциплинарные модули | Максимально возможный балл по видам работ  |  |   |            | Итого баллов |
|-----------------------|--|--|---|------------|--------------|
|                       | Текущая работа                             |  |   | Аттестация |              |
|                       | Освоение теоретического курса (тест опрос) | Освоение практического курса (кейс-решение ситуационных задач) | Творческая активность (конференции, самостоятельная работа) | Экзамен    |              |
| ДМ <sub>1</sub>       | 15   | 15   | 10  | –          | 40           |
| ДМ <sub>2</sub>       | 15   | 15   | 10  | –          | 40           |
| экзамен               | –  | –  | –   | 20         | 20           |
| Итого                 | 20   | 20   | 20  | 20         | 100          |

Выставление баллов производится по результатам работы студента в течение всего периода изучения дисциплины на основе фонда оценочных средств (ФОС), представленного на платформе LMS MOODLE) по учебной дисциплине.

Итоговая оценка по учебной дисциплине определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации, при этом между ними устанавливается следующее соответствие:

Ниже 60 баллов – не аттестовано

60-72 – удовлетворительно

73-86 – хорошо

87-100 – отлично

Студенты, не сдавшие экзамен, приходят на пересдачу в соответствии с графиком ликвидации задолженностей.

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Имеются специализированные учебные аудитории для проведения компьютерных практикумов и самостоятельной работы, оснащенный современной компьютерной и офисной техникой, необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой поисковой системой, имеющий безлимитный выход в глобальную сеть; специализированную аудиторию для проведения практических занятий, практикумов и тренингов, проведения презентаций студенческих работ, оснащенную аудиовизуальной техникой. Имеются специализированные учебные аудитории для проведения компьютерных практикумов и самостоятельной работы, оснащенный современной компьютерной и офисной техникой, необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой поисковой системой, имеющий безлимитный выход в глобальную сеть; специализированную аудиторию для проведения практических занятий, практикумов и тренингов, проведения презентаций студенческих работ, оснащенную аудиовизуальной техникой. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» – Moodle (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

## **9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

### ***9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся***

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров - в 5 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности;
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных

листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем (ями) с указанием даты его проведения.

## **9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - 1.1. размещение в доступных для обучающихся местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
  - 1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
  - 1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья послушу:
  - 2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
  - 3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Таблица 10

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации

| Категории студентов                        | Формы   |
|--|---|
| С нарушением слуха                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• в печатной форме;</li><li>• в форме электронного документа;</li></ul>   |
| С нарушением зрения                        | <ul style="list-style-type: none"><li>• в печатной форме увеличенным шрифтом;</li><li>• в форме электронного документа;</li><li>• в форме аудиофайла;</li></ul> |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | <ul style="list-style-type: none"><li>• в печатной форме;</li><li>• в форме электронного документа;</li><li>• в форме аудиофайла.</li></ul>                     |

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

| Дата | Раздел | Изменения | Комментарии |
|------|--------|-----------|-------------|
|      |        |           |             |

**Программу разработал:**

ФИО, ученая степень, ученое звание  
Фролова О.Я. – д.э.н., доцент

\_\_\_\_\_

(подпись)

Ъ

## РЕЦЕНЗИЯ

на Рабочую программу учебной дисциплины «Экономика управления персоналом», для квалификации выпускника – бакалавр, по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: «Управление персоналом организации», разработана в ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет», на кафедре «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика», разработчик – Фролова Ольга Яковлевна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры.

Современный управленец должен быть готов к конкурсному участию на рынке труда, представлять творческую личность, способную соединять природные, финансовые и трудовые ресурсы в производственной среде, обеспечивающие инновационное развитие организационных систем. Дисциплина «Экономика управления персоналом» обусловлена поиском новых подходов к управлению трудовым потенциалом работников в организации, необходимостью повышения профессионального уровня современных менеджеров с целью приобретения актуальных навыков по управлению социально-трудовыми отношениями в организациях. Дисциплина «Экономика управления персоналом» входит в Б1.В.03 является дисциплиной формируемой участниками образовательных отношений для подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: управление персоналом организации, реализуется в институте «Экономики и управления АПК» кафедрой государственного, муниципального управления и кадровой политики.

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

1. Предъявленная Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика управления персоналом», соответствует требованиям ОПОП ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: «Управление персоналом организации» (далее по тексту Программа);

2. Представленная на рецензию Программа, оформлена с соблюдением требований, предъявляемых к оформлению Программ по стандартам ОПОП ФГОС ВО. По структуре Программа содержит все основные разделы и выдерживает требования по нормативно-методическим документам, предъявляемые к Программам по учебной дисциплине;

3. Информация о взаимосвязи изучаемых дисциплин ОПОП ВО в Учебном плане по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление, профиль: «Управление муниципальными образованиями» исключает дублирование с другими дисциплинами, поскольку дисциплина не предусматривает наличие специальных требований к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, предполагает использование современных образовательных технологий. Дисциплина представлена следующими модулями:

Модуль 1 Экономические основы управления социально-трудовыми отношениями: теория, методология, практика; Модуль 2 – Эффективность технологии управления персоналом.

**ОБЩИЕ ВЫВОДЫ:** Структура и содержание Рабочей программы по учебной дисциплине «Экономика управления персоналом», для квалификации выпускника – бакалавр, по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: «Управление персоналом организации», разработанная Фроловой О.Я., доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика», соответствует требованиям ФГОС ВО, что позволяет при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

### Рецензент:

Акулич Виктория Гиниятовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры философии, экономики и права ФГБОУ ВО Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева

Подпись В.Г. Акулич заверяю

Начальник общего отдела Г.И. Москина

КГПУ им. В.П. Астафьева

