

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Факультет **экономический**

Кафедра экономки и менеджмента

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: ba68661853ff4e4ed072e96f287dec042ccdeda6
Владелец: Бельский Сергей Михайлович
Действителен с 31.10.2022 по 31.01.2024



Утверждаю:
Ректор АНО ВО «ВгГИ»
С.М. Бельский
«19» мая 2023 г.

**Учебно-методический комплекс по дисциплине
«ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»**

ФГОС ВО:	12 августа 2020 г. № 954
Дата утверждения, № приказа	
Направление (шифр и название)	38.03.01 «Экономика»
Квалификация (степень)	Бакалавр
Дата принятия, № протокола Ученого совета	19 мая 2023 г. Протокол №11

Волгоград 2023 г.

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»

**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования - программа бакалавриата
по направлению подготовки 38.03.01 Экономика**

Направленность (профиль) программы:

«Экономика организации» (в сферах : исследований, анализа и прогнозирования социально-экономических процессов и явлений на микро и макроуровне в экспертно-аналитических службах (центрах экономического анализа, правительственном секторе, общественных организациях); производства продукции и услуг, включая анализ спроса на продукцию и услуги, и оценку их текущего и перспективного предложения, продвижение продукции и услуг на рынок, планирование и обслуживание финансовых потоков, связанных с производственной деятельностью).

Форма обучения
очная, очно-заочная, заочная

Волгоград 2023г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель изучения курса –познакомить студентов с основными теоретическими концепциями и положениями, образующими современную экономику персонала, а также с методологией и методами анализа процессов, протекающих на рынках труда, необходимых для принятия решений в сфере управления предприятиями.

Изучение курса экономики персонала будет осуществляться с использованием следующих методов: лекции, семинары. На семинарах основная часть времени будет посвящена работе над обсуждением результатов исследований, изложенных в статьях по экономике персонала.

Студентам будут представлены конкретные ситуации, требующие оценки и принятия решений. Работа с материалом позволит выработать у студентов практические навыки оценивания ситуаций и выработки экономически обоснованных решений, опираясь на знания, полученные из лекционных занятий и консультаций с преподавателем.

Обсуждение результатов исследований, представленных в зарубежных статьях, даст возможность вовлечь студентов в исследовательскую сферу экономики персонала, выявить актуальную проблематику для проведения ими дальнейших исследований, развить представления и выработать навыки проведения эмпирического анализа и т.п.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Экономика персонала» относится к Блоку 1 обязательной части.

Связь с предшествующими дисциплинами:

Для успешного освоения дисциплины студент должен овладеть общекультурными и профессиональными компетенциями, формируемыми при изучении дисциплины «Микроэкономика», «Экономика предприятия (организации)», «Менеджмент».

Связь с последующими дисциплинами:

Дисциплина «Экономика персонала» является основополагающей при формировании других общекультурных и профессиональных компетенций в процессе изучения таких дисциплин, как «Коммерческая деятельность предприятия (организации)», «Анализ хозяйственной деятельности».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В результате освоения учебной дисциплины обеспечивается формирование универсальных и профессиональных компетенций:

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);

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

<p>Наименование и код компетенции (Результаты освоения программы бакалавриата)</p>	<p>Индикатор достижения компетенций Составляющие результатов освоения Показатели оценивания (знания, умения, навыки)</p>
<p>УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>Знать: основы экономических и финансовых наук; - технологии, методы и методики проведения первичного анализа и систематизации документов и информации в экономической и финансовых сферах; - современное состояние мировой экономики и особенности функционирования российских рынков; роль государства в согласовании долгосрочных и краткосрочных экономических интересов общества; принципы и методы организации и управления малыми коллективами; Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях экономики и финансов; - принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности; использовать экономические знания для понимания движущих сил и закономерностей исторического процесса, анализа социально значимых проблем и процессов, решения социальных и профессиональных задач; находить эффективные организационно-управленческие решения; самостоятельно осваивать прикладные экономические знания, необходимые для работы в конкретных сферах юридической практики; Владеть: навыками экономического и финансового планирования своей деятельности; разработки и реализации комплекса мероприятий экономического и финансового характера; - принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности;</p>
<p>способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);</p>	<p><i>Знать:</i> основные понятия, категории и инструменты экономической теории и прикладных экономических дисциплин; экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; систему категорий и методов, необходимых для решения типовых задач в различных областях профессиональной экономической деятельности. <i>Уметь:</i> собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, <i>Формируемые навыки:</i> владеть современными методами сбора обработки и анализа экономических и социальных данных.</p>

<p>Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2);</p>	<p><i>Знать:</i> основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующего субъекта на микро- и макроуровне; типовые методики расчета экономических и социально-экономических показателей.</p> <p><i>Уметь:</i> рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов,</p> <p><i>Владеть :</i> современными методами сбора обработки и анализа экономических и социальных данных, владение современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макро-и микроуровне, навыки применения современного математического инструментария для решения экономической задачи.</p>
---	--

Очная форма

4. Объем дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа в т. ч. контактная работа обучающихся с преподавателем – лекционные занятия 16 часов, практические занятия 34 часа, форма отчетности – экзамен. Трудоемкость экзамена – 36 часов.

Самостоятельная работа 58 часов.

5. Содержание дисциплины (очная форма обучения)

5.1. Учебно-тематический план дисциплины «Экономика персонала»

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Количество часов			
		Лекции	Практические занятия	Самост. работа	Всего
		Контактная работа			
1.	Теоретические и методические основы экономики персонала	2	4	6	12
2.	Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий		4	4	8
3.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	2	2	4	8
4.	Стратегии найма работников		2	4	6
5.	Отбор «подходящих» работников	2	2	4	8
6.	Оценка производительности работников		2	4	6
7.	Модели оплаты труда за результат	2	2	4	8
8.	Оплата за выслугу лет		4	4	8
9.	Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира		2	4	6

10.	Стратегии оплаты труда и кооперация работников	2	2	4	8
11.	Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)		2	4	6
12.	Аутсорсинг и франчайзинг	2	2	4	8
13.	Работа в командах или рабочие группы	2	2	6	10
14.	Развитие предприятия и полномочия работников	2	2	2	6
	Вид промежуточной аттестации	Экзамен			36
	Всего часов:	16	34	58	144

5.2. Содержание лекционных занятий.

Тема 1. Теоретические и методические основы

экономики персонала

Экономика персонала в системе наук о персонале. История становления экономики персонала. Теоретический фундамент экономики персонала. Предмет и методы, основные понятия и категории экономики персонала. Перспективы развития и практическая значимость экономики персонала.

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 2. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий

Решения об образовании индивидов и предприятий. Оптимизация выгод и издержек, связанных с образованием. Неденежные издержки образования. Решение предприятий об общих и специфических инвестициях в образование работников. Спрос предприятий на квалификацию работников и принятие ими решения об оптимальном запасе квалифицированной рабочей силы. Образовательные стратегии предприятий и их межстрановое сравнение. Ограничения в предложении дополнительных программ образования со стороны предприятий. Воздействие репутации на рынке труда и асимметричности информации на решение предприятий об образовании работников. Институты национальных образовательных систем и их воздействие на процессы образования.

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 3. Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников

Оптимизация предприятиями численности работников. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений. Факторы, влияющие на селективные (выборочные) увольнения и размер выплат при досрочных увольнениях: различие потребностей в специфическом человеческом капитале, дифференциация индивидуальной производительности, проблемы реализации на практике (ранний выход на пенсию, аутплеймент и др.).

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 4. Стратегии найма работников

Образование как сигнал о производительности работника. Способы преодоления асимметричности информации. Рекрутинг через переманивание работников с других предприятий: преимущества и недостатки. Условия для максимизации прибыли при переманивании работников. Риски при переманивании работников: «проклятие победителя». Защита от переманивания работников: оптимальные стратегии удержания работников.

Тема 5. Отбор «подходящих» работников

Как отобрать (обнаружить) «нежелательных» кандидатов, не увеличив при этом издержки отбора (издержки тестирования). Что следует предпринять, чтобы ограничить приток «нежелательных» кандидатов (какие критерии выбрать). Какой уровень заработной платы следует предлагать работникам при отборе. Как не допустить «неблагоприятного отбора» (Adverse Selection). Методы отбора работников: достоинства и недостатки.

Тема 6. Оценка производительности работников

Виды оценки работников. Значение правил при проведении оценки работников: упорядочение рабочих мест и частота проведения оценок; доходы работников и оценки персонала. Мотивационные аспекты проведения оценки производительности: для предприятия и для работника. Проблемы, возникающие при оценке производительности работников.

Тема 7. Модели оплаты труда за результат

Стимулирующее воздействие оплаты труда за результат (сдельной) и альтернативных систем оплаты: аналитическая модель и результаты эмпирических проверок. Проблемы качества при сдельной оплате труда: основные принципы (выбор между ростом прибыли и повышением объема производства) и возможные пути принятия решений для их преодоления. Выбор между поощрением и наказанием работников.

Тема 8. Оплата за выслугу лет

Стимулирующее воздействие оплаты труда за выслугу лет: основная модель. Проблемы оплаты за выслугу лет: работники как кредиторы, риски по причине банкротства предприятия и его отказа от выплат за стаж, оптимальный выход на пенсию и «вытеснение» работников на пенсию, условия, позволяющие мотивировать работников при оплате за стаж, вынужденные увольнения. Оплата за выслугу лет на практике: результаты эмпирических исследований, примеры применения.

Тема 9. Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира

Основные положения теории турнира. Карьера как инструмент управления производительностью работников. Структура доходов и индивидуальные усилия работников. Значение случайных факторов при принятии решения о повышении по карьерной лестнице. Принципы организации и эмпирические оценки эффективности турниров производительности. Проблемы стимулирования производительности работников: абсолютные и относительные, объективные и субъективные показатели производительности труда; селективные и мотивационные функции повышения по служебной лестнице; разнородная и однородная структура занятых; дифференцирующие и

выравнивающие структуры заработной платы. Выбор между внутрифирменным продвижением по служебной лестнице и внешним рекрутингом.

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 10. Стратегии оплаты труда и кооперация работников

Кооперация (сотрудничество) или тайные сговоры и саботаж на рабочих местах: суть проблемы. Оплата по принципу турнира и кооперация в группах. Размеры, принципы формирования и эффективность кооперации рабочих групп. Эффективное деление на рабочие группы при асимметричности информации. Альтернативные стратегии оплаты труда для установления отношений кооперации в рабочих группах: поощрение конкуренции между работниками из различных рабочих групп; оплата по конечному результату; поощрение отношений кооперации; абсолютные показатели производительности для топ-менеджеров. Эмпирические подтверждения о воздействии систем оплаты труда на кооперацию работников. Параметры, которые необходимо учитывать при установлении отношений в трудовых коллективах: справедливость заработной платы, гарантии рабочих мест и др.

Тема 11. Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)

Денежные эквиваленты при однородных предпочтениях работников: суверенитет рабочего времени и его денежный эквивалент (модель - I); статистическое измерение денежных эквивалентов; множественные характеристики рабочих мест и определение денежных эквивалентов (расширение базовой модели). Разнородные предпочтения работников и определение денежных эквивалентов: суверенитет рабочего времени и измерение его денежной стоимости (модель - II); интерпретация эмпирически измеренных отношений обмена; сравнение желательных и нежелательных характеристик рабочих мест. Измерение и интерпретация эмпирических оценок денежных эквивалентов: характеристики рабочих мест, не измеряемые количественно; перспективы предельных работников; оценочные шкалы. Выбор подходящей оценочной шкалы. Выбор между оплатой труда или добровольными социальными выплатами со стороны предприятия. Принцип «кафетерия» при разнородных предпочтениях работников. Предложение предприятиями социальных пакетов и их селективное воздействие на работников.

Тема 12. Аутсорсинг и франчайзинг

Аутсорсинг: принятие решения «сделать самому или купить». Принцип эффективного аутсорсинга. Принятие решения об аутсорсинге на основании данных бухгалтерского баланса. Интеграция индивидуальных интересов при принятии решений в случае использования аутсорсинга. Аутсорсинг: оплата заказа на основании издержек или результатов. Франчайзинг или вертикальная интеграция.

Тема 13. Работа в командах или рабочие группы

Проблема безбилетника. Условия для создания преимуществ работы в группах. Ограничения для проявления проблемы безбилетника: размер и способы формирования рабочих групп. Установление явных стимулов для работы в группах: коллективные бонусы, участие в прибыли, акции и т.п. Формирование неявных стимулов и норм для работы в группах. Формирование рабочих групп: преимущества и недостатки ротации участников отдельных рабочих групп, продвижение по служебной лестнице и развитие персонала, кооперация и конкуренция, выбор той или иной рабочей группы и отбор в члены группы

(независимый, согласованный с членами рабочей группы). Предприятия коллективной собственности: стимулы для работников, структура собственности и принятие решений.

Тема 14. Развитие предприятия и полномочия работников

Коммуникации менеджеров с работниками и работников с менеджерами. Полномочия и профили заработной платы. Полномочия работников и креативность. Принятие решения о полномочиях.

5.3. Содержание практических (семинарских) занятий.

Тема 1. Теоретические и методические основы экономики персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Теоретический фундамент экономики персонала.
2. Предмет и методы, основные понятия и категории экономики персонала.
3. Перспективы развития и практическая значимость экономики персонала.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

4 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 2. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий

Вопросы для обсуждения:

1. Ограничения в предложении дополнительных программ образования со стороны предприятий.
2. Воздействие репутации на рынке труда и асимметрии информации на решение предприятий об образовании работников.
3. Институты национальных образовательных систем и их воздействие на процессы образования.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 3. Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников

Вопросы для обсуждения:

1. Оптимизация предприятиями численности работников.
2. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии.
3. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

Тема 4. Стратегии найма работников

Вопросы для обсуждения:

1. Условия для максимизации прибыли при переманивании работников.
2. Риски при переманивании работников: «проклятие победителя».

3. Защита от переманивания работников: оптимальные стратегии удержания работников.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

Тема 5. Отбор «подходящих» работников

Вопросы для обсуждения:

1. Какой уровень заработной платы следует предлагать работникам при отборе.

2. Как не допустить «неблагоприятного отбора» (Adverse Selection).

3. Методы отбора работников: достоинства и недостатки.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 6. Оценка производительности работников

Вопросы для обсуждения:

1. Значение правил при проведении оценки работников: упорядочение рабочих мест и частота проведения оценок; доходы работников и оценки персонала.

2. Мотивационные аспекты проведения оценки производительности: для предприятия и для работника.

3. Проблемы, возникающие при оценке производительности работников.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 7. Модели оплаты труда за результат

Вопросы для обсуждения:

1. Стимулирующее воздействие оплаты труда за результат (сдельной) и альтернативных систем оплаты: аналитическая модель и результаты эмпирических проверок.

2. Проблемы качества при сдельной оплате труда: основные принципы (выбор между ростом прибыли и повышением объема производства) и возможные пути принятия решений для их преодоления.

3. Выбор между поощрением и наказанием работников.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

6 семестр

Тема 8. Оплата за выслугу лет

Вопросы для обсуждения:

1. Стимулирующее воздействие оплаты труда за выслугу лет: основная модель.

2. Проблемы оплаты за выслугу лет: работники как кредиторы, риски по причине банкротства предприятия и его отказа от выплат за стаж, оптимальный выход на пенсию и «вытеснение» работников на пенсию, условия, позволяющие мотивировать работников при оплате за стаж, вынужденные увольнения.

3. Оплата за выслугу лет на практике: результаты эмпирических исследований, примеры применения.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 9. Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира

Вопросы для обсуждения:

1. Основные положения теории турнира.
2. Карьера как инструмент управления производительностью работников.
3. Структура доходов и индивидуальные усилия работников.
4. Значение случайных факторов при принятии решения о повышении по карьерной лестнице.
5. Принципы организации и эмпирические оценки эффективности турниров производительности.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 10. Стратегии оплаты труда и кооперация работников

Вопросы для обсуждения:

1. Кооперация (сотрудничество) или тайные сговоры и саботаж на рабочих местах: суть проблемы.
2. Оплата по принципу турнира и кооперация в группах.
3. Размеры, принципы формирования и эффективность кооперации рабочих групп.
4. Эффективное деление на рабочие группы при асимметричности информации.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 11. Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)

Вопросы для обсуждения:

1. Выбор подходящей оценочной шкалы.
2. Выбор между оплатой труда или добровольными социальными выплатами со стороны предприятия.
3. Принцип «кафетерия» при разнородных предпочтениях работников.
4. Предложение предприятиями социальных пакетов и их селективное воздействие на работников.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 12. Аутсорсинг и франчайзинг

Вопросы для обсуждения:

1. Принцип эффективного аутсорсинга.
2. Принятие решения об аутсорсинге на основании данных бухгалтерского баланса.
3. Интеграция индивидуальных интересов при принятии решений в случае использования аутсорсинга.
4. Аутсорсинг: оплата заказа на основании издержек или результатов.
5. Франчайзинг или вертикальная интеграция.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

Тема 13. Работа в командах или рабочие группы

Вопросы для обсуждения:

1. Условия для создания преимуществ работы в группах.
2. Ограничения для проявления проблемы безбилетника: размер и способы формирования рабочих групп. Установление явных стимулов для работы в группах: коллективные бонусы, участие в прибыли, акции и т.п.
3. Формирование неявных стимулов и норм для работы в группах.
4. Предприятия коллективной собственности: стимулы для работников, структура собственности и принятие решений.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

Тема 14. Развитие предприятия и полномочия работников

Вопросы для обсуждения:

1. Коммуникации менеджеров с работниками и работников с менеджерами.
2. Полномочия и профили заработной платы.
3. Полномочия работников и креативность.
4. Принятие решения о полномочиях.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

5.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

В процессе освоения учебной дисциплины «Экономика персонала» студенты выполняют следующие виды самостоятельной работы: изучают теоретический материал по учебникам и учебным пособиям; готовят рефераты; решают тесты; готовятся к экзамену.

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины для самостоятельного изучения	Учебно-методическая документация (список рекомендуемой литературы (основная, дополнительная), ресурсы «Интернет», информационно-справочные системы)	Учебно-методические средства
1.	Теоретические и методические основы экономики персонала	Основная литература: Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html —Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603 . — ЭБС «IPRbooks», по паролю Сафонова Л.А. Экономика предприятия : учебное пособие для СПО / Сафонова Л.А., Левченко Т.М.. — Саратов : Профобразование, 2021. — 189 с. — ISBN 978-5-4488-1211-8. — Текст : электронный // Электронно-	тест

		<p>библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106644.html— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
2.	Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда 	тест

		<p>[Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
4.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова</p>	реферат

		<p>Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
4.	Стратегии найма работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p>	реферат

		<p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
4.	Отбор «подходящих» работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	тест
4.	Оценка производительности работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика</p>	тест

		<p>персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
4.	Модели оплаты труда за результат	<p>Основная литература:</p> <p>Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p>	тест

		<p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
4.	Оплата за выслугу лет	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— 	реферат

		<p>ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
4.	Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p>	тест

		<p>3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
4.	Стратегии оплаты труда и кооперация работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 	реферат

4.	Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)	<p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p> <p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	реферат
4.	Аутсорсинг и франчайзинг	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский</p>	реферат

		<p>государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
4.	Работа в командах или рабочие группы	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:</p>	тест

		<p>http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
4.	Развитие предприятия и полномочия работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p>	тест

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
--	--	---	--

5.4.1. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

СПС «Консультант Плюс» (локальная сеть Института)

ЭБС «IPRbooks» URL:<http://www.iprbookshop.ru/11020> или локальная сеть Института

Компьютерная презентация лекций (Power Point)

Рабочее место в Институте, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет

Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)

Электронная почта студента ВгГИ (_____@vggi.ru)

Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

5.4.2. Методические указания обучающемуся для осуществления самостоятельной работы

Одним из основных методов овладения знаниями является *самостоятельная работа студентов*, объем которой определяется учебно-методическим комплексом в часах для каждой категории студентов по данному направлению. Самостоятельная работа планируется, с учетом расписания занятий и тематического плана по дисциплине. Проводя самостоятельную работу, обучающиеся опираются на методические советы и рекомендации преподавателя.

Внедрение этой формы обучения, будет способствовать повышению качества образования. Во-первых, за счет того, что каждый студент при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те, проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике. Тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству студентов. Во-вторых, повысится уровень самостоятельности студента. Если при проведении группового занятия студент может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден будет решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей

практической деятельности. Студент также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного студента.

Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После чего еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, попутно решая соответствующие упражнения, приведенные в учебниках и сборниках задач.

Помощь в самостоятельной подготовке студенту окажут материалы учебно-методического комплекса. Они содержат перечень вопросов, которые необходимо изучить самостоятельно. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Студенту необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

Выполнение студентами самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания в форме проверки: подготовки реферата, заполнения теста, решение задач, экзамен. Все эти задания, темы рефератов и тесты для контроля знаний студентов можно найти в материалах учебно-методического комплекса в разделе: Фонд оценочных средств.

Одной из форм контроля самостоятельной работы является тест. При подготовке к **тесту** обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Как правило, тест включает в себя от 10 до 20 заданий. На ознакомление с вопросами и формулирование ответа студенту отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать экономическими понятиями и категориями;
- развитие навыков самостоятельной работы с нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач.

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат, доклад, аналитический обзор*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

- При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:
- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;

- развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

– умение оперировать экономическим понятиями и категориями;

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях экономических понятий и явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения экономических и других связанных с ними дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- владение методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.
- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- оценивает экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; знает действующую нормативно-правовую базу, обладает базовыми знаниями и методами математики и естественных наук; владеет методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для

решения поставленных экономических задач.

- владеет инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей.

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение экономической терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- неумение владеть экономической терминологией.

5.5. Образовательные технологии.

№ п/п	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма/методы активного, интерактивного обучения	Количество часов
5 семестр				
1.	Теоретические и методические основы экономики персонала	лекция	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	2
2.	Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий	лекция	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	2
3.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	лекция	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	2
4.	Теоретические и методические основы экономики персонала	семинар	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	4
5.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	семинар	Дискуссия	2
6	Стратегии найма работников	семинар	Дискуссия	2
7.	Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира	лекция	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	2

8.	Аутсорсинг и франчайзинг	семинар	Дисскуссия	2
9.	Работа в командах или рабочие группы	семинар	Дисскуссия	2
			Итого:	20

Очно-заочная форма

6. Объем дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа в т. ч. контактная работа обучающихся с преподавателем – лекционные занятия 16 часов, практические занятия 18 часов, форма отчетности – экзамен. Трудоемкость экзамена – 36 часов.

Самостоятельная работа 74 часа.

6.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Количество часов			
		Лекции	Практические занятия	Самост. работа	Всего
		Контактная работа			
1.	Теоретические и методические основы экономики персонала	2	2	6	10
2.	Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий			8	8
3.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	2	2	8	12
4.	Стратегии найма работников			4	4
5.	Отбор «подходящих» работников	2	2	8	12
6.	Оценка производительности работников			4	4
7.	Модели оплаты труда за результат	2	4	4	10
8.	Оплата за выслугу лет			4	4
9.	Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира			4	4
10.	Стратегии оплаты труда и кооперация работников	2	2	8	12
11.	Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)			4	4
12.	Аутсорсинг и франчайзинг	2	2	4	8
13.	Работа в командах или рабочие группы	2	2	6	10
14.	Развитие предприятия и полномочия работников	2	2	2	6
	Вид промежуточной аттестации	Экзамен			36
	Всего часов:	16	18	58	144

6.2. Содержание лекционных занятий.

Тема 1. Теоретические и методические основы экономики персонала

Экономика персонала в системе наук о персонале. История становления экономики персонала. Теоретический фундамент экономики персонала. Предмет и методы, основные понятия и категории экономики персонала. Перспективы развития и практическая значимость экономики персонала.

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 2. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий

Решения об образовании индивидов и предприятий. Оптимизация выгод и издержек, связанных с образованием. Неденежные издержки образования. Решение предприятий об общих и специфических инвестициях в образование работников. Спрос предприятий на квалификацию работников и принятие ими решения об оптимальном запасе квалифицированной рабочей силы. Образовательные стратегии предприятий и их межстрановое сравнение. Ограничения в предложении дополнительных программ образования со стороны предприятий. Воздействие репутации на рынке труда и асимметричности информации на решение предприятий об образовании работников. Институты национальных образовательных систем и их воздействие на процессы образования.

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 3. Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников

Оптимизация предприятиями численности работников. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений. Факторы, влияющие на селективные (выборочные) увольнения и размер выплат при досрочных увольнениях: различие потребностей в специфическом человеческом капитале, дифференциация индивидуальной производительности, проблемы реализации на практике (ранний выход на пенсию, аутплеймент и др.).

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 4. Стратегии найма работников

Образование как сигнал о производительности работника. Способы преодоления асимметричности информации. Рекрутинг через переманивание работников с других предприятий: преимущества и недостатки. Условия для максимизации прибыли при переманивании работников. Риски при переманивании работников: «проклятие победителя». Защита от переманивания работников: оптимальные стратегии удержания работников.

Тема 5. Отбор «подходящих» работников

Как отобрать (обнаружить) «нежелательных» кандидатов, не увеличив при этом издержки отбора (издержки тестирования). Что следует предпринять, чтобы ограничить приток «нежелательных» кандидатов (какие критерии выбрать). Какой уровень заработной платы следует предлагать работникам при отборе. Как не допустить

«неблагоприятного отбора» (Adverse Selection). Методы отбора работников: достоинства и недостатки.

Тема 6. Оценка производительности работников

Виды оценки работников. Значение правил при проведении оценки работников: упорядочение рабочих мест и частота проведения оценок; доходы работников и оценки персонала. Мотивационные аспекты проведения оценки производительности: для предприятия и для работника. Проблемы, возникающие при оценке производительности работников.

Тема 7. Модели оплаты труда за результат

Стимулирующее воздействие оплаты труда за результат (сдельной) и альтернативных систем оплаты: аналитическая модель и результаты эмпирических проверок. Проблемы качества при сдельной оплате труда: основные принципы (выбор между ростом прибыли и повышением объёма производства) и возможные пути принятия решений для их преодоления. Выбор между поощрением и наказанием работников.

Тема 8. Оплата за выслугу лет

Стимулирующее воздействие оплаты труда за выслугу лет: основная модель. Проблемы оплаты за выслугу лет: работники как кредиторы, риски по причине банкротства предприятия и его отказа от выплат за стаж, оптимальный выход на пенсию и «вытеснение» работников на пенсию, условия, позволяющие мотивировать работников при оплате за стаж, вынужденные увольнения. Оплата за выслугу лет на практике: результаты эмпирических исследований, примеры применения.

Тема 9. Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира

Основные положения теории турнира. Карьера как инструмент управления производительностью работников. Структура доходов и индивидуальные усилия работников. Значение случайных факторов при принятии решения о повышении по карьерной лестнице. Принципы организации и эмпирические оценки эффективности турниров производительности. Проблемы стимулирования производительности работников: абсолютные и относительные, объективные и субъективные показатели производительности труда; селективные и мотивационные функции повышения по служебной лестнице; разнородная и однородная структура занятых; дифференцирующие и выравнивающие структуры заработной платы. Выбор между внутрифирменным продвижением по служебной лестнице и внешним рекрутингом.

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 10. Стратегии оплаты труда и кооперация работников

Кооперация (сотрудничество) или тайные сговоры и саботаж на рабочих местах: суть проблемы. Оплата по принципу турнира и кооперация в группах. Размеры, принципы формирования и эффективность кооперации рабочих групп. Эффективное деление на рабочие группы при асимметрии информации. Альтернативные стратегии оплаты труда для установления отношений кооперации в рабочих группах: поощрение конкуренции между работниками из различных рабочих групп; оплата по конечному результату; поощрение отношений кооперации; абсолютные показатели производительности для топ-менеджеров. Эмпирические подтверждения о воздействии систем оплаты труда на

кооперацию работников. Параметры, которые необходимо учитывать при установлении отношений в трудовых коллективах: справедливость заработной платы, гарантии рабочих мест и др.

Тема 11. Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)

Денежные эквиваленты при однородных предпочтениях работников: суверенитет рабочего времени и его денежный эквивалент (модель - I); статистическое измерение денежных эквивалентов; множественные характеристики рабочих мест и определение денежных эквивалентов (расширение базовой модели). Разнородные предпочтения работников и определение денежных эквивалентов: суверенитет рабочего времени и измерение его денежной стоимости (модель - II); интерпретация эмпирически измеренных отношений обмена; сравнение желательных и нежелательных характеристик рабочих мест. Измерение и интерпретация эмпирических оценок денежных эквивалентов: характеристики рабочих мест, не измеряемые количественно; перспективы предельных работников; оценочные шкалы. Выбор подходящей оценочной шкалы. Выбор между оплатой труда или добровольными социальными выплатами со стороны предприятия. Принцип «кафетерия» при разнородных предпочтениях работников. Предложение предприятиями социальных пакетов и их селективное воздействие на работников.

Тема 12. Аутсорсинг и франчайзинг

Аутсорсинг: принятие решения «сделать самому или купить». Принцип эффективного аутсорсинга. Принятие решения об аутсорсинге на основании данных бухгалтерского баланса. Интеграция индивидуальных интересов при принятии решений в случае использования аутсорсинга. Аутсорсинг: оплата заказа на основании издержек или результатов. Франчайзинг или вертикальная интеграция.

Тема 13. Работа в командах или рабочие группы

Проблема безбилетника. Условия для создания преимуществ работы в группах. Ограничения для проявления проблемы безбилетника: размер и способы формирования рабочих групп. Установление явных стимулов для работы в группах: коллективные бонусы, участие в прибыли, акции и т.п. Формирование неявных стимулов и норм для работы в группах. Формирование рабочих групп: преимущества и недостатки ротации участников отдельных рабочих групп, продвижение по служебной лестнице и развитие персонала, кооперация и конкуренция, выбор той или иной рабочей группы и отбор в члены группы (независимый, согласованный с членами рабочей группы). Предприятия коллективной собственности: стимулы для работников, структура собственности и принятие решений.

Тема 14. Развитие предприятия и полномочия работников

Коммуникации менеджеров с работниками и работников с менеджерами. Полномочия и профили заработной платы. Полномочия работников и креативность. Принятие решения о полномочиях.

5.3. Содержание практических (семинарских) занятий.

Тема 1. Теоретические и методические основы экономики персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Теоретический фундамент экономики персонала.

2. Предмет и методы, основные понятия и категории экономики персонала.
 3. Перспективы развития и практическая значимость экономики персонала.
- Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

4 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 2. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий

Вопросы для обсуждения:

1. Ограничения в предложении дополнительных программ образования со стороны предприятий.
2. Воздействие репутации на рынке труда и асимметрии информации на решение предприятий об образовании работников.
3. Институты национальных образовательных систем и их воздействие на процессы образования.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 3. Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников

Вопросы для обсуждения:

1. Оптимизация предприятиями численности работников.
2. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии.
3. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

Тема 4. Стратегии найма работников

Вопросы для обсуждения:

4. Условия для максимизации прибыли при переманивании работников.
5. Риски при переманивании работников: «проклятие победителя».
6. Защита от переманивания работников: оптимальные стратегии удержания работников.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

Тема 5. Отбор «подходящих» работников

Вопросы для обсуждения:

4. Какой уровень заработной платы следует предлагать работникам при отборе.
5. Как не допустить «неблагоприятного отбора» (Adverse Selection).
6. Методы отбора работников: достоинства и недостатки.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 6. Оценка производительности работников

Вопросы для обсуждения:

1. Значение правил при проведении оценки работников: упорядочение рабочих мест и частота проведения оценок; доходы работников и оценки персонала.
 2. Мотивационные аспекта проведения оценки производительности: для предприятия и для работника.
 3. Проблемы, возникающие при оценке производительности работников.
- Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 7. Модели оплаты труда за результат

Вопросы для обсуждения:

4. Стимулирующее воздействие оплаты труда за результат (сдельной) и альтернативных систем оплаты: аналитическая модель и результаты эмпирических проверок.
 5. Проблемы качества при сдельной оплате труда: основные принципы (выбор между ростом прибыли и повышением объема производства) и возможные пути принятия решений для их преодоления.
 6. Выбор между поощрением и наказанием работников.
- Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 8. Оплата за выслугу лет

Вопросы для обсуждения:

4. Стимулирующее воздействие оплаты труда за выслугу лет: основная модель.
 5. Проблемы оплаты за выслугу лет: работники как кредиторы, риски по причине банкротства предприятия и его отказа от выплат за стаж, оптимальный выход на пенсию и «вытеснение» работников на пенсию, условия, позволяющие мотивировать работников при оплате за стаж, вынужденные увольнения.
 6. Оплата за выслугу лет на практике: результаты эмпирических исследований, примеры применения.
- Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 9. Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира

Вопросы для обсуждения:

6. Основные положения теории турнира.
 7. Карьера как инструмент управления производительностью работников.
 8. Структура доходов и индивидуальные усилия работников.
 9. Значение случайных факторов при принятии решения о повышении по карьерной лестнице.
 10. Принципы организации и эмпирические оценки эффективности турниров производительности.
- Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 10. Стратегии оплаты труда и кооперация работников

Вопросы для обсуждения:

5. Кооперация (сотрудничество) или тайные сговоры и саботаж на рабочих местах: суть проблемы.
 6. Оплата по принципу турнира и кооперация в группах.
 7. Размеры, принципы формирования и эффективность кооперации рабочих групп.
 8. Эффективное деление на рабочие группы при асимметричности информации.
- Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 11. Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)

Вопросы для обсуждения:

5. Выбор подходящей оценочной шкалы.
6. Выбор между оплатой труда или добровольными социальными выплатами со стороны предприятия.
7. Принцип «кафетерия» при разнородных предпочтениях работников.
8. Предложение предприятиями социальных пакетов и их селективное воздействие на работников.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 12. Аутсорсинг и франчайзинг

Вопросы для обсуждения:

6. Принцип эффективного аутсорсинга.
7. Принятие решения об аутсорсинге на основании данных бухгалтерского баланса.
8. Интеграция индивидуальных интересов при принятии решений в случае использования аутсорсинга.
9. Аутсорсинг: оплата заказа на основании издержек или результатов.
10. Франчайзинг или вертикальная интеграция.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

Тема 13. Работа в командах или рабочие группы

Вопросы для обсуждения:

5. Условия для создания преимуществ работы в группах.
6. Ограничения для проявления проблемы безбилетника: размер и способы формирования рабочих групп. Установление явных стимулов для работы в группах: коллективные бонусы, участие в прибыли, акции и т.п.
7. Формирование неявных стимулов и норм для работы в группах.
8. Предприятия коллективной собственности: стимулы для работников, структура собственности и принятие решений.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

Тема 14. Развитие предприятия и полномочия работников

Вопросы для обсуждения:

5. Коммуникации менеджеров с работниками и работников с менеджерами.
6. Полномочия и профили заработной платы.
7. Полномочия работников и креативность.
8. Принятие решения о полномочиях.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

6.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

В процессе освоения учебной дисциплины «Экономика персонала» студенты выполняют следующие виды самостоятельной работы: изучают теоретический материал по учебникам и учебным пособиям; готовят рефераты; решают тесты; готовятся к экзамену.

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины для самостоятельного изучения	Учебно-методическая документация (список рекомендуемой литературы (основная, дополнительная), ресурсы «Интернет», информационно-справочные системы)	Учебно-методические средства
3.	Теоретические и методические основы экономики персонала	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Сафонова Л.А. Экономика предприятия : учебное пособие для СПО / Сафонова Л.А., Левченко Т.М.. — Саратов : Профобразование, 2021. — 189 с. — ISBN 978-5-4488-1211-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106644.html— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>4. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые</p>	тест

		<p>данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
4.	Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и 	тест

		<p>занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
8.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	реферат
8.	Стратегии найма работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-</p>	реферат

		<p>Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
8.	Отбор «подходящих» работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-</p>	тест

		<p>библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
8.	Оценка производительности работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p>	тест

		<p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
8.	Модели оплаты труда за результат	<p>Основная литература:</p> <p>Арзуманова Т.И. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика</p>	тест

		<p>труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
8.	Оплата за выслугу лет	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	реферат

8.	Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	тест
8.	Стратегии оплаты труда и кооперация работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный</p>	реферат

		<p>университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
8.	Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/10</p>	реферат

		<p>2990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
8.	Аутсорсинг и франчайзинг	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.—</p>	реферат

		<p>Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
8.	Работа в командах или рабочие группы	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда</p>	тест

		<p>[Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>7. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
8.	Развитие предприятия и полномочия работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>4. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>6. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.:</p>	тест

		<p>Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
--	--	--	--

6.4.1. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

СПС «Консультант Плюс» (локальная сеть Института)

ЭБС «IPRbooks» [URL:http://www.iprbookshop.ru/11020](http://www.iprbookshop.ru/11020) или локальная сеть Института

Компьютерная презентация лекций (Power Point)

Рабочее место в Институте, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет

Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)

Электронная почта студента ВгГИ (____@vggi.ru)

Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

6.4.2. Методические указания обучающемуся для осуществления самостоятельной работы

Одним из основных методов овладения знаниями является *самостоятельная работа студентов*, объем которой определяется учебно-методическим комплексом в часах для каждой категории студентов по данному направлению. Самостоятельная работа планируется, с учетом расписания занятий и тематического плана по дисциплине. Проводя самостоятельную работу, обучающиеся опираются на методические советы и рекомендации преподавателя.

Внедрение этой формы обучения, будет способствовать повышению качества образования. Во-первых, за счет того, что каждый студент при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те, проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике. Тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству студентов. Во-вторых, повысится уровень самостоятельности студента. Если при проведении группового занятия студент может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден будет решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей практической деятельности. Студент также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного студента.

Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После чего еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, попутно решая соответствующие упражнения, приведенные в учебниках и сборниках задач.

Помощь в самостоятельной подготовке студенту окажут материалы учебно-методического комплекса. Они содержат перечень вопросов, которые необходимо изучить самостоятельно. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Студенту

необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

Выполнение студентами самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания в форме проверки: подготовки реферата, заполнения теста, решение задач, экзамен. Все эти задания, темы рефератов и тесты для контроля знаний студентов можно найти в материалах учебно-методического комплекса в разделе: Фонд оценочных средств.

Одной из форм контроля самостоятельной работы является тест. При подготовке к **тесту** обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Как правило, тест включает в себя от 10 до 20 заданий. На ознакомление с вопросами и формулирование ответа студенту отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать экономическими понятиями и категориями;
- развитие навыков самостоятельной работы с нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач.

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат, доклад, аналитический обзор*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

- При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:
- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
 - развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
 - развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
 - выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
 - развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
 - закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

- При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:
- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
 - развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
 - развитие навыков научного анализа материала и его изложения;

- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

– умение оперировать экономическими понятиями и категориями;

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях экономических понятий и явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения экономических и других связанных с ними дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- владение методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.
- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- ориентирование в специальной литературе ,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- оценивает экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; знает действующую нормативно-правовую базу, обладает базовыми знаниями и методами математики и естественных наук; владеет методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.
- владеет инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей.

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение экономической терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- неумение владеть экономической терминологией.

6.5. Образовательные технологии.

№ п/п	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма/методы активного, интерактивного обучения	Количество часов
1.	Теоретические и методические основы экономики персонала	лекция	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	2
2.	Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий	лекция	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	2
3.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	лекция	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	2
4.	Теоретические и методические основы экономики персонала	семинар	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	4
5.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	семинар	Дискуссия	2
6	Стратегии найма работников	семинар	Дискуссия	2
7.	Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира	лекция	Презентация с использованием современных мультимедийных средств	2
8.	Аутсорсинг и франчайзинг	семинар	Дискуссия	2
9.	Работа в командах или рабочие группы	семинар	Дискуссия	2
			Итого:	20

Заочная форма обучения

7. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа в т. ч. контактная работа обучающихся с преподавателем – лекционные занятия 8 часов, практические занятия 8 часов, трудоемкость экзамена – 9 часов.

Самостоятельная работа 177 часов.

7.1. Учебно-тематический план дисциплины «Экономика персонала»

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Количество часов
-------	--	------------------

		Лекции	Практические занятия	Самост. работа	Всего
		Контактная работа			
1.	Теоретические и методические основы экономики персонала	2	2	10	14
2.	Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий	2	2	10	14
3.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	2	2	10	14
4.	Стратегии найма работников	2	2	10	14
5.	Отбор «подходящих» работников		-	10	10
6.	Оценка производительности работников	-	-	10	10
7.	Модели оплаты труда за результат	-	-	10	10
8.	Оплата за выслугу лет	-	-	10	10
9.	Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира	-	-	10	10
10.	Стратегии оплаты труда и кооперация работников	-	-	10	10
11.	Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)	-	-	5	5
12.	Аутсорсинг и франчайзинг	-	-	5	5
13.	Работа в командах или рабочие группы	-	-	7	7
14.	Развитие предприятия и полномочия работников	-	-	2	2
	Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен			9
	Всего часов:	8	8	119	144

7.2. Содержание лекционных занятий.

Тема 1. Теоретические и методические основы экономики персонала

Экономика персонала в системе наук о персонале. История становления экономики персонала. Теоретический фундамент экономики персонала. Предмет и методы, основные понятия и категории экономики персонала. Перспективы развития и практическая значимость экономики персонала.

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Тема 2. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий

Решения об образовании индивидов и предприятий. Оптимизация выгод и издержек, связанных с образованием. Неденежные издержки образования. Решение предприятий об общих и специфических инвестициях в образование работников. Спрос предприятий на квалификацию работников и принятие ими решения об оптимальном запасе квалифицированной рабочей силы. Образовательные стратегии предприятий и их межстрановое сравнение. Ограничения в предложении дополнительных программ образования со стороны предприятий. Воздействие репутации на рынке труда и

асимметричности информации на решение предприятий об образовании работников. Институты национальных образовательных систем и их воздействие на процессы образования.

Тема 3. Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников

Оптимизация предприятиями численности работников. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений. Факторы, влияющие на селективные (выборочные) увольнения и размер выплат при досрочных увольнениях: различие потребностей в специфическом человеческом капитале, дифференциация индивидуальной производительности, проблемы реализации на практике (ранний выход на пенсию, аутплеймент и др.).

Тема 4. Стратегии найма работников

Образование как сигнал о производительности работника. Способы преодоления асимметричности информации. Рекрутинг через переманивание работников с других предприятий: преимущества и недостатки. Условия для максимизации прибыли при переманивании работников. Риски при переманивании работников: «проклятие победителя». Защита от переманивания работников: оптимальные стратегии удержания работников.

Тема 5. Отбор «подходящих» работников

Как отобрать (обнаружить) «нежелательных» кандидатов, не увеличив при этом издержки отбора (издержки тестирования). Что следует предпринять, чтобы ограничить приток «нежелательных» кандидатов (какие критерии выбрать). Какой уровень заработной платы следует предлагать работникам при отборе. Как не допустить «неблагоприятного отбора» (Adverse Selection). Методы отбора работников: достоинства и недостатки.

6.3. Содержание практических (семинарских) занятий.

Тема 1. Теоретические и методические основы экономики персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Теоретический фундамент экономики персонала.
2. Предмет и методы, основные понятия и категории экономики персонала.
3. Перспективы развития и практическая значимость экономики персонала.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 2. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий

Вопросы для обсуждения:

1. Ограничения в предложении дополнительных программ образования со стороны предприятий.
2. Воздействие репутации на рынке труда и асимметричности информации на решение предприятий об образовании работников.
3. Институты национальных образовательных систем и их воздействие на процессы образования.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 3. Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников

Вопросы для обсуждения:

1. Оптимизация предприятиями численности работников.
2. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии.
3. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Тема 4. Стратегии найма работников

Вопросы для обсуждения:

1. Условия для максимизации прибыли при переманивании работников.
2. Риски при переманивании работников: «проклятие победителя».
3. Защита от переманивания работников: оптимальные стратегии удержания работников.

Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

4 часа - семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

7.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

В процессе освоения учебной дисциплины «Экономика персонала» студенты выполняют следующие виды самостоятельной работы: изучают теоретический материал по учебникам и учебным пособиям; готовят рефераты; решают тесты; готовятся к экзамену.

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины для самостоятельного изучения	Учебно-методическая документация (список рекомендуемой литературы (основная, дополнительная), ресурсы «Интернет», информационно-справочные системы)	Учебно-методические средства
5.	Теоретические и методические основы экономики персонала	Основная литература: Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html —Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603 . — ЭБС «IPRbooks», по паролю Сафонова Л.А. Экономика	тест

		<p>предприятия : учебное пособие для СПО / Сафонова Л.А., Левченко Т.М.. — Саратов : Профобразование, 2021. — 189 с. — ISBN 978-5-4488-1211-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106644.html— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>7. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>8. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>9. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
6.	Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR</p>	тест

		<p>BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
12.	Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное</p>	реферат

		<p>пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
12.	Стратегии найма работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова</p>	реферат

		<p>Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
12.	Отбор «подходящих» работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. 	тест

		<p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
12.	Оценка производительности работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	тест
12.	Модели оплаты труда за результат	<p>Основная литература:</p> <p>Арзуманова Т.И. Экономика</p>	тест

		<p>организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 240 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
12.	Оплата за выслугу лет	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p>	реферат

		<p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
12.	Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.—</p>	тест

		<p>ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
12.	Стратегии оплаты труда и кооперация работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p>	реферат

		<p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 3. HR-лаборатория (www.ht.ru) 	
12.	Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»)	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с. <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru) 2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru) 	реферат

12.	Аутсорсинг и франчайзинг	<p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p> <p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	реферат
12.	Работа в командах или рабочие группы	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский</p>	тест

		<p>государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>9. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>10. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>11. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
12.	Развитие предприятия и полномочия работников	<p>Основная литература:</p> <p>Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-</p>	тест

		<p>библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102990.html—Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17603. — ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>7. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>8. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/774.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>9. Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]: учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)</p> <p>2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)</p> <p>3. HR-лаборатория (www.ht.ru)</p>	
--	--	--	--

7.4.1. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

СПС «Консультант Плюс» (локальная сеть Института)
ЭБС «IPRbooks» URL:<http://www.iprbookshop.ru/11020> или локальная сеть Института
Компьютерная презентация лекций (Power Point)
Рабочее место в Институте, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет
Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)
Электронная почта студента ВгГИ (____@vggi.ru)
Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

7.4.2. Методические указания обучающемуся для осуществления самостоятельной работы

Одним из основных методов овладения знаниями является *самостоятельная работа студентов*, объем которой определяется учебно-методическим комплексом в часах для каждой категории студентов по данному направлению. Самостоятельная работа планируется, с учетом расписания занятий и тематического плана по дисциплине. Проводя самостоятельную работу, обучающиеся опираются на методические советы и рекомендации преподавателя.

Внедрение этой формы обучения, будет способствовать повышению качества образования. Во-первых, за счет того, что каждый студент при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те, проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике. Тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству студентов. Во-вторых, повысится уровень самостоятельности студента. Если при проведении группового занятия студент может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден будет решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей практической деятельности. Студент также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного студента.

Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После чего еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, попутно решая соответствующие упражнения, приведенные в учебниках и сборниках задач.

Помощь в самостоятельной подготовке студенту окажут материалы учебно-методического комплекса. Они содержат перечень вопросов, которые необходимо изучить самостоятельно. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Студенту необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

Выполнение студентами самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания в форме проверки: подготовки реферата, заполнения теста, решение задач, экзамен. Все эти задания, темы рефератов и тесты для контроля знаний студентов можно найти в материалах учебно-методического комплекса в разделе: Фонд оценочных средств.

Одной из форм контроля самостоятельной работы является тест. При подготовке к **тесту** обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Как правило, тест включает в себя от 10 до 20 заданий. На ознакомление с вопросами и формулирование ответа студенту отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать экономическими понятиями и категориями;
- развитие навыков самостоятельной работы с нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач.

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные

ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат, доклад, аналитический обзор*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

– умение оперировать экономическими понятиями и категориями;

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях экономических понятий и явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения экономических и других связанных с ними дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- владение методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.

- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, владение профессиональными программными средствами, основными математическими и статистическими методами, стандартными статистическими пакетами для обработки данных, полученных при решении различных профессиональных задач.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- ориентирование в специальной литературе,
- знание основных проблем экономической дисциплины,
- оценивает экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; знает действующую нормативно-правовую базу, обладает базовыми знаниями и методами математики и естественных наук; владеет методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных экономических задач.
- владение инструментальными средствами для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей,

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение экономической терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях экономически значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях экономически значимых явлений;
- неумение владеть экономической терминологией.

7.5. Образовательные технологии.

№ п/п	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма/методы активного, интерактивного обучения	Количество часов
1	Теоретические и методические основы экономики персонала	лекция	презентация	2
2	Стратегии найма работников	семинар	дискуссия	4
Итого:				6

8. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Чуланов Э.Ю. Экономика персонала : учебное пособие / Чуланов Э.Ю.. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-7937-1796-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/102990.html>—Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17603>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Сафонова Л.А. Экономика предприятия : учебное пособие для СПО / Сафонова Л.А., Левченко Т.М.. — Саратов : Профобразование, 2021. — 189 с. — ISBN 978-5-4488-1211-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<http://www.iprbookshop.ru/106644.html>— Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/17603>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература:

1. **Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]:** учебное пособие/ Жулина Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/775>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. **Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]:** курс лекций/ Жулина Е.Г., Иванова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/774>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. **Дубровин И. А. Экономика труда[Текст]:** учебник/ И. А. Дубровин, А. С. Каменский.- М.: Дашков и К, 2013.- 232с.

Журналы и периодическая литература

1. Kadrovik.ru (Журнал Национального союза кадровиков)
2. Справочник кадровика (www.sk.kadrovik.ru)
3. Человек и труд (www.chelt.ru)
4. Human Resources Magazine (USA) (www.shrm.org)

Интернет-ресурсы:

1. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.ru)
2. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru)
3. HR-лаборатория (www.ht.ru)
4. Оплата труда и мотивация персонала (www.wages.com)
5. Международная организация труда (www.ilo.ru).

9. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. URL: <http://www.vggi.ru/> сайт ВгГИ
2. URL: <http://www.lawpages.narod.ru> (Правовой портал)
3. URL: <http://www.ur-library.info/> (Российская электронная библиотека)
4. URL: <http://www.ksrf.ru> (сайт Конституционного Суда РФ)
5. URL: <http://www.arbitr.ru> (сайт Высшего Арбитражного Суда РФ)
6. URL:<http://www.ict.edu.ru/> Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»
7. URL:<http://www.edu.ru/> Федеральный портал «Российское образование»
8. URL:http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека
9. URL:<http://www.law.edu.ru/> Федеральный правовой портал «Юридическая Россия»
10. URL:<http://www.humanities.edu.ru/> Федеральный портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование»
11. URL:<http://www.openet.edu.ru/> Федеральный образовательный портал «Российский портал открытого образования»

10. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочные системы

СПС «Консультант Плюс» (локальная сеть Института)
ЭБС «IPRbooks» URL:<http://www.iprbookshop.ru/11020> или локальная сеть Института
Компьютерная презентация лекций (Power Point)
Рабочее место, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет

Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)

Электронная почта студента ВгГИ (_____@vggi.ru)

Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование	Наименование помещения или оборудования
1.	Специализированные аудитории:	Учебная доска, кафедра
2.	Специальное оборудование:	Интерактивная доска
3.	Технические средства обучения:	Мультимедийная доска, проектор, ноутбук

12. Методические указания для обучающихся

Изучение дисциплины «Экономика персонала» обусловлено большой теоретической, так и практической значимостью данной дисциплины. Изучая эту дисциплину у студента формируется навыки толкования законодательных актов и умелое применение их на практике.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать теоретическими знаниями, умения и практическими навыками.

Изучение дисциплины заключается в *посещении лекций, практических занятий и самостоятельной работы студента.*

Студенты посещают *лекции*, ведут конспекты, дорабатывают их, изучая основную и дополнительную литературу. Целью лекционного материала является формирование у студентов теоретических знаний. Задачами занятий в форме лекций является: усвоение теоретических основ и нормативного материала; выработка умений применения в практической деятельности полученных знаний в этой сфере.

Помимо изучения теоретического и законодательного материала студент должен уметь грамотно применить его на практике.

На практических занятиях студенты участвуют в обсуждении всех запланированных вопросов, решают практические задачи и тесты. Студенты также выполняют различные задания, направленные на глубокое овладение знаниями учебной дисциплины.

Цель проведения практических занятий является закрепление теоретического и практического материала, полученного студентом на лекционных занятиях.

На практических занятиях активно используются интерактивные формы проведения занятий. Деловая игра – большая эффективность учебных деловых игр по сравнению с более традиционными формами обучения (например, лекцией) достигается не только за счет более полного воссоздания реальных условий профессиональной деятельности, но и за счет более полного личностного включения обучающихся в игровую ситуацию, интенсификации межличностного общения, наличия ярких эмоциональных переживаний успеха или неудачи. В отличие от дискуссионных и тренинговых методов здесь возникает возможность направленного вооружения обучаемого эффективными средствами для решения задач, задаваемых в игровой форме, и воспроизводящих весь контекст значимых элементов профессиональной деятельности.

Ролевая игра – это разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций. Ролевая игра проводится в небольших группах (3-5 участников). Участники получают задание на карточках (на доске, листах бумаги и т.д.), распределяют роли, обыгрывают ситуацию и представляют (показывают) всей группе. Преимущество этого метода в том, что каждый из участников может представить себя в предложенной ситуации, ощутить те или иные состояния более реально, почувствовать последствия тех или иных действий и принять решение.

Данная форма работы применяется для моделирования поведения и эмоциональных реакций людей в тех или иных ситуациях путем конструирования игровой ситуации, в которой такое поведение предопределено заданными условиями.

Дискуссия – это публичное выступление или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы. Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций. Дискуссию рассматривают как метод интерактивного обучения и как особую технологию. В качестве метода дискуссия используется в других формах обучения: семинарских занятиях, тренингах, деловых играх, кейс-технологии. А также дискуссия включает в себя «мозговой штурм», анализ ситуаций и т.д.

По сравнению с лекционно-семинарской формой обучения дискуссия имеет ряд преимуществ:

1. дискуссия обеспечивает активное, глубокое, личностное усвоение знаний. Хотя лекция является более экономичным способом передачи знаний, дискуссия может иметь гораздо более долгосрочный эффект, особенно в случаях, когда обсуждаемый материал идет вразрез с установками некоторых членов группы либо включает неприятные или спорные вопросы. Активное, заинтересованное, эмоциональное обсуждение ведет к осмысленному усвоению новых знаний. Может заставить обучающегося задуматься, изменить или пересмотреть свои установки.

2. во время дискуссии осуществляется активное взаимодействие обучающихся. Активное участие в дискуссии раскрепощает обучающихся, развивает коммуникативные навыки, формирует уверенность в себе. Как правило, дискуссия подразумевает высокий уровень вовлеченности группы. Но почти всегда имеются участники, которые проявляют пассивность, не желая присоединиться к обсуждению. Однако если группа, тема и вопросы тщательно подобраны, то отдельным участникам становится очень трудно уклониться и не внести свой вклад в дискуссию.

3. обратная связь с обучающимися. Дискуссия обеспечивает видение того. Насколько хорошо группа понимает обсуждаемые вопросы.

Для повышения эффективности подготовки студентов **к практическому занятию** рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой, как конспектов лекций, так и учебников. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач.

Помощь в этом вопросе студенту окажут материалы **учебно-методического комплекса**.

Во-первых, они содержат перечень вопросов, которые рассматривались на лекционном занятии. Если обучающийся по каким-либо причинам не посетил его, к каждой теме дана литература, которая поможет восполнить пробелы.

Во-вторых, материалы учебно-методического комплекса содержат перечень вопросов, которые будут рассматриваться на практическом занятии. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Обучающемуся необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Использование дополнительной литературы становится обязательным, если на это прямо указал преподаватель.

В-третьих, материалы учебно-методического комплекса содержат методические указания для обучающегося. В первую очередь надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

В-четвертых, материалы учебно-методического комплекса содержат задачи и ситуации для обсуждения. В целях более глубокого изучения дисциплины, формирования навыков и умений письменного изложения проблемы, студентам предлагается решать задачи письменно.

С целью проверки глубины усвоения пройденного материала, а также в рамках подготовки к промежуточной аттестации экзамену, обучающиеся выполняют тесты.

При подготовке к *тесту* обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Как правило, тесты включает в себя от 10 до 20 заданий. На ознакомление с вопросами и формулирование ответа студенту отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- умение самостоятельно толковать прочитанный материал, делать выводы;
- умение давать квалифицированные заключения по изученному материалу;
- владение культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения ;
- способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества;
- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией;

Критерии оценки знаний:

5 БАЛЛОВ (отлично): Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично».

4 БАЛЛА (хорошо): Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо».

3 БАЛЛА (удовлетворительно): Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно».

2 БАЛЛА (неудовлетворительно): Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно»

5 БАЛЛОВ (отлично):

Рефераты, доклады:

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;

- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Критерии оценки знаний поступающих:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- реферат оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями;
- тема раскрыта полностью;
- студент аргументировано ответил на все вопросы, заданные при обсуждении доклада.

4 БАЛЛА (хорошо):

- заявленная тема раскрыта полностью;
- отсутствуют ошибки и опечатки;
- студент ответил на большинство вопросов, заданных в процессе обсуждения доклада.

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- заявленная тема раскрыта не полностью;
- имеются ошибки и опечатки, неправильно оформлен научный аппарат;
- студент не ответил на большинство вопросов, заданных в процессе обсуждения доклада;

- в работе использовалось менее 3-х источников.

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- заявленная тема не раскрыта;
- объем реферата существенно превышает указанный размер;
- рецензент доказал академическую недобросовестность студента.

Контрольные работы:

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, материалами судебной практики, учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Критерии оценки знаний, умений и навыков студентов по дисциплине:

5 БАЛЛОВ (отлично): Оценка «отлично» – ответ полный, правильный, понимание материала глубокое, основные умения сформированы и устойчивы; изложение логично, доказательно, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями жизни, с областью будущей специальности; использование терминологии правильное, практическая ситуация решена правильно;

4 БАЛЛА (хорошо): Оценка «хорошо» – ответ удовлетворяет вышеназванным требованиям, но изложение недостаточно систематизировано, отдельные умения недостаточно устойчивы, в определении понятий, в выводах и обобщениях имеются отдельные неточности, легко исправимые с помощью дополнительных вопросов преподавателя, практическая ситуация решена правильно.

3 БАЛЛА (удовлетворительно): Оценка «удовлетворительно» – ответ обнаруживает понимание основных положений излагаемого материала, однако наблюдается значительная неполнота знаний; определение понятий нечеткое, умения сформированы недостаточно, выводы и обобщения аргументированы слабо, в них допускаются ошибки; в решении практической ситуации имеются грубые недостатки;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно): Оценка «неудовлетворительно» – ответ неправильный, показывает незнание основного материала, грубые ошибки в определении понятий, неумение работать с документами, источниками, нормативно-правовыми актами, практическая ситуация не решена или решена, но не правильно. Ставится также при отказе студента отвечать по билету.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий:

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.
- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;

Критерии оценки знаний поступающих:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе;
- знание основных проблем базовых дисциплин.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях значимых явлений;
- неумение владеть терминологией.

Экзамен:

Экзаменатор оценивает знания по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- умение самостоятельно толковать прочитанный материал, делать выводы;
- умение давать квалифицированные заключения по изученному материалу;
- владение культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения ;
- способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества;
- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией;

Критерии оценки знаний поступающих:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам экзаменационного билета;
- свободное владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и значимых явлений;
- способность толковать изученное, правильно анализировать факты и обстоятельства;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения других связанных с ними дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе;
- знание основных проблем дисциплины.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам экзаменационного билета;
- владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- способность толковать и правильно квалифицировать факты и обстоятельства;
- ориентирование в материале.

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе на экзаменационные вопросы;
- владение терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях значимых явлений;
- неумение владеть терминологией.

В результате использования форм обучения, рассмотренных выше, студенты должны получить комплексные знания законодательства, практики его применения, теоретических источников, основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства, умение самостоятельно разрабатывать проекты в сфере экономики и бизнеса с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений. Студенты должны комплексно подходить к решению поставленных проблем и быть самостоятельными в принятии решений.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра экономики и менеджмента

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры экономики и менеджмента

**Оценочные материалы
«Экономика персонала»**

1.1. Описание индикаторов достижения компетенций (показателей оценивания) и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания.

№ ра зд ел а	Наименование и код компетенции (Результаты освоения программы бакалавриата)	Этапы формирования компетенции (разделы, темы дисциплины, изучение которых формирует компетенцию)*	Индикатор достижения компетенций Составляющие результатов освоения Показатели оценивания (знания, умения, навыки)
1-14	УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	<p>Теоретические и методические основы экономики персонала.</p> <p>Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий.</p> <p>Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников.</p> <p>Стратегии найма Работников.</p> <p>Отбор «подходящих» Работников.</p> <p>Оценка производительности работников.</p> <p>Модели оплаты труда за результат.</p> <p>Оплата за выслугу лет.</p> <p>Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира.</p> <p>Стратегии оплаты труда и кооперация работников.</p> <p>Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»).</p> <p>Аутсорсинг и франчайзинг</p> <p>Работа в командах или рабочие группы.</p> <p>Развитие предприятия и полномочия работников.</p>	<p>Знать: принципы и методы организации и управления малыми коллективами; основные этические понятия и категории, содержание и особенности профессиональной этики в экономической деятельности, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности экономиста; сущность профессионально-нравственной деформации и пути ее предупреждения и преодоления; понятие этикета, его роль в жизни общества, его основные нормы и функции; осознание социальной значимости своей будущей профессии; понимание надпрофессиональных связей, осознание роли религии в истории и современной духовной жизни общества.</p> <p>Уметь: адаптироваться к новым ситуациям; быть толерантным и готовым к кооперации, к совместной творческой работе с коллегами, работать в междисциплинарной команде; уметь слушать; уметь вести переговоры; способность устной презентации; способность учитывать точки зрения и интересы других; владеть искусством риторики; быть способным к лидерству.</p> <p><i>Владеть навыками</i> кооперации с коллегами, работе в коллективе, владение навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и</p>

			деловом общении на иностранном языке, владение навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии, навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.
1-14	способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);	Теоретические и методические основы экономики персонала. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий. Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников. Стратегии найма Работников. Отбор «подходящих» Работников. Оценка производительности работников. Модели оплаты труда за результат. Оплата за выслугу лет. Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира. Стратегии оплаты труда и кооперация работников. Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты»). Аутсорсинг и франчайзинг Работа в командах или рабочие группы. Развитие предприятия и полномочия работников.	<i>Знать:</i> основные понятия, категории и инструменты экономической теории и прикладных экономических дисциплин; экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; систему категорий и методов, необходимых для решения типовых задач в различных областях профессиональной экономической деятельности. <i>Уметь:</i> собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов <i>владеть</i> современными методами сбора обработки и анализа экономических и социальных данных.
	Способен на основе типовых методик и действующей нормативно правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующ	Теоретические и методические основы экономики персонала. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий. Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников. Стратегии найма Работников. Отбор «подходящих» Работников.	<i>Знать:</i> основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующего субъекта на микро- и макроуровне; типовые методики расчета экономических и социально-экономических показателей. <i>Уметь:</i> рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, <i>Владеть</i> : современными методами сбора обработки и анализа

	<p>ие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2);</p>	<p>Оценка производительности работников. Модели оплаты труда за результат. Оплата за выслугу лет. Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира. Стратегии оплаты труда и кооперация работников. Неденежные компенсации и социальные выплаты («социальные пакеты») Аутсорсинг и франчайзинг Работа в командах или рабочие группы. Развитие предприятия и полномочия работников.</p>	<p>экономических и социальных данных, владение современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макро-и микроуровне, навыки применения современного математического инструментария для решения экономической задачи.</p>
--	---	--	--

К разделам № 1-14 (устный ответ, активные и интерактивные формы, зачет)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	<p>Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки: систематизированные, полные знания по всем вопросам, входящим в показатель «знать» соответствующей компетенции; свободное владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы; четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях экономических понятий и явлений; умение обосновать излагаемый материал практическими примерами; умение использовать научные достижения экономических и других связанных с ними дисциплин; ориентирование в специальной литературе; знание основных проблем экономической дисциплины. умение использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; анализировать интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; умение рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы. умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии; умение применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования для решения экономических задач;</p>

хорошо	Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки в основном полные знания по всем вопросам тем, формирующим компетенцию; владение экономической терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы; четкое представление о сущности и взаимосвязях экономических явлений; умение обосновать излагаемый материал практическими примерами; бегло ориентируется в основном объеме законодательства Российской Федерации; умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии; Имеет навыки: работы с правовыми актами.
удовлетворительно	Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, фрагментарные знания при ответе; владение экономической терминологией; не полное представление о сущности и взаимосвязях экономических явлений и процессов; умение обосновать излагаемый материал практическими примерами; Имеет навыки: работы с правовыми актами.
неудовлетворительно	Выставляется студенту, если он продемонстрировал: отсутствие знаний и умений; отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях экономических явлений; неумение владеть экономической терминологией; отсутствие сформированных навыков; отсутствие сформированной компетенции
Зачтено	Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки: фрагментарные знания при ответе; владение экономической терминологией; не полное представление о сущности и взаимосвязях экономических явлений и процессов; умение обосновать излагаемый материал практическими примерами; Имеет навыки: работы с правовыми актами.
Не зачтено	Выставляется студенту, если он продемонстрировал: отсутствие знаний и умений; отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях экономических явлений; неумение владеть экономической терминологией; отсутствие сформированных навыков; отсутствие сформированной компетенции

К разделам № 1-16 (реферат)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	выставляется студенту, если реферат оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями; тема раскрыта полностью; студентом освещена актуальность темы, цели и задачи, научная и практическая значимость, сформулированы методы, нормативная база; в реферате исследуются проблемы теоретического и (или)

	<p>практического характера; в реферате делаются аргументированные и обоснованные выводы по исследуемым проблемам; студент аргументировано ответил на все вопросы, заданные при обсуждении доклада. развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы; развиты навыки самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, и научной литературой при решении поставленных задач; развиты навыки научного анализа материала и его изложения; выработаны умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их; развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме; закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.</p>
хорошо	<p>выставляется студенту, если: заявленная тема раскрыта полностью; в реферате исследуются проблемы теоретического и (или) практического характера; студент ответил на большинство вопросов, заданных в процессе обсуждения доклада. развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы; развиты навыки самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач; развиты навыки научного анализа материала и его изложения; выработаны умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их; развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме; закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.</p>
удовлетворительно	<p>выставляется студенту, если: заявленная тема раскрыта не полностью; неправильно оформлен научный аппарат; студент не ответил на большинство вопросов, заданных в процессе обсуждения доклада; в работе использовалось менее 3-х источников. развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы; развиты навыки самостоятельной работы нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой при решении поставленных задач; развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;</p>
неудовлетворительно	<p>выставляется студенту, если: заявленная тема не раскрыта;</p>

	рецензент доказал академическую недобросовестность студента (плагиат). не сформирована компетенция
--	---

К разделам № 1-14 (тест)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично».
хорошо	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо».
удовлетворительно	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно».
неудовлетворительно	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

К разделам № 1-14 (задача, контрольное задание)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	студенты, правильно решившие задачу, все задания выполнены в полном объеме.
хорошо	студенты, правильно решившие задачу, не все задания выполнены в полном объеме.
удовлетворительно	студенты, ошибочно решившие задачу, большая часть заданий выполнены.
неудовлетворительно	студенты, не правильно решившие задачу, не выполнены задания.

Тесты
для текущего контроля знаний

Правила тестирования: Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов, получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов, получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов, получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов, получают оценку «неудовлетворительно».

1. Изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных её элементов это -

1. фотохронометраж,
2. фотография рабочего времени
3. хронометраж
4. самофотография
5. цикловой хронометраж

2. Изучение путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат времени на протяжении полного рабочего дня или определенной его части это –

1. фотохронометраж
2. фотография рабочего времени
3. хронометраж
4. самофотография
5. цикловой хронометраж

3. Необходимые затраты времени одного работника или бригады на выполнение единицы работы или выпуск единицы продукции это –

1. норма выработки
2. норма обслуживания
3. норма времени
4. норма управляемости
5. норматив численности
6. норматив времени

4. Количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой за определенный промежуток времени это –

1. норма выработки
2. норма обслуживания
3. норма времени
4. норма управляемости
5. норматив численности
6. норматив времени

5. Количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю это –

1. норма выработки
2. норма обслуживания
3. норма времени
4. норма управляемости
5. норматив численности
6. норматив времени

6. Регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса (трудовых движений, действий, приемов), на изготовление деталей, узлов, изделий и на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, единицы производственной площади это –

1. норма выработки
2. норма обслуживания
3. норма времени
4. норматив времени
5. норма управляемости
6. норматив численности

7. Регламентированное количество работников, необходимое для выполнения заданного объема работы это –

1. норма выработки
2. норма обслуживания
3. норма времени
4. норматив времени
5. норма управляемости
6. норматив численности

8. Фиксажные точки используются при проведении:

1. фотохронометраж
2. фотография рабочего времени
3. хронометраж
4. самофотография
5. цикловой хронометраж

9. Процесс целесообразной деятельности человека, направленной на преобразование данного природой и его присвоение в форме, пригодной для удовлетворения человеческих потребностей это –

1. производственная деятельность
2. труд
3. технологический процесс
4. трудовой процесс

10. Соотношение «результаты/затраты» в общем случае называется

1. продуктивностью
2. эффективностью
3. производительностью
4. выработкой
5. экономичностью

1. Соотношение между объемом выпущенной продукции и затратами ресурсов называется

1. экономичностью
2. эффективностью
3. производительностью
4. выработкой
5. продуктивностью

2. Соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов называется

1. экономичностью
2. эффективностью
3. производительностью
4. выработкой
5. продуктивностью

3. Какие группы потребностей не входят в классификацию, предложенную А.Маслоу:

1. физиологические
2. безопасности
3. роста
4. причастности
5. признания
6. власти
7. самореализации

4. Какие компоненты из перечисленных ниже являются компонентами трудового потенциала:

1. здоровье
2. нравственность
3. исполнительность
4. творческий потенциал
5. образование
6. старательность
7. профессионализм

5. Вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования называется:

1. нормированием труда
2. социологией труда
3. эргономикой
4. экономикой труда

6. Затраты труда работника в единицу времени это –

1. тяжесть труда
2. производительность труда
3. интенсивность труда
4. условия труда

7. Преимущественная направленность деятельности индивида на удовлетворение определенных групп потребностей это

1. стимулирование труда
2. моральное стимулирование
3. мотивация труда
4. материальное стимулирование

8. Установленная законом продолжительность рабочего времени в РФ составляет

1. Максимум 8 часов 15 минут в день
2. Максимум 40 час в неделю
3. Максимум 41 час в неделю
4. Максимум 8 час. в день

9. Вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале это –

1. планирование численности работников
2. маркетинг персонала
3. определение источников покрытия потребности в персонале
4. аттестация и переподготовка персонала

10. Непрерывно происходящий прием и увольнение работников предприятия это –

1. оборот кадров
2. сменяемость кадров
3. текучесть кадров

11. Соотношение между объемом выпущенной продукции и затратами трудовых ресурсов называется

1. экономичностью труда
2. эффективностью труда
3. производительностью труда
4. продуктивностью труда

12. Комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности это-

1. профессиональное просвещение
2. профессиональная ориентация
3. профессиональная адаптация
4. профессиональная информация
5. профессиональная консультация

Тематика рефератов:

1. Понятие и цели управления персоналом.
2. Функции, субъекты и методы управления персоналом.
3. Основные тенденции развития управления персоналом.
4. Понятие, цели, принципы и факторы формирования кадровой политики предприятия.
5. Содержание кадровой политики предприятия.
6. Понятие стратегии управления персоналом и ее формирование.
7. Взаимосвязь стратегии предприятия и стратегии управления персоналом.
8. Функции и направления деятельности службы управления персоналом.
9. Организационная структура службы управления персоналом.
10. Основные требования к менеджеру по управлению персоналом.
11. Технология работы службы управления персоналом.
12. Цели и задачи кадрового планирования.
13. Виды и стадии кадрового планирования.
14. Баланс рабочего времени одного работника и его расчет.
15. Планирование численности рабочих.
16. Определение потребности в специалистах.
17. Назначение и методика проведения фотографии рабочего времени (сплошной метод, метод моментных наблюдений).
18. Назначение и методика проведения самофотографии рабочего времени.
19. Сущность и методика проведения хронометражных наблюдений.
20. Сущность и особенности микроэлементного нормирования труда.
21. Сущность и область применения укрупненных микроэлементных нормативов по труду.
22. Типология конфликтов.
23. Форма, структура и динамика конфликтов.
24. Понятие и содержание процесса приема на работу.
25. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность.
26. Расстановка и адаптация персонала.
27. Развитие, обучение персонала организации.
28. Переподготовка и повышение квалификации персонала.
29. Порядок увольнения работников.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА

Написание реферата является одной из важных форм самостоятельной учебной деятельности. В «Толковом словаре русского языка» дается следующее определение: «реферат – краткое изложение содержания книги, статьи, исследования, а также доклад с таким изложением». В нашем понимании **реферат – это самостоятельное произведение, свидетельствующее о знании литературы по предложенной теме, ее основной проблематики, отражающее точку зрения автора на данную проблему, умение осмысливать явления жизни на основе теоретических знаний.**

Студенты чаще всего испытывают трудности при формулировании цели и задач работы, составлении плана реферата, что приводит к нарушению его структуры.

В процессе работы над рефератом можно выделить 4 этапа:

- вводный – выбор темы, работа над планом и введением;
- основной – работа над содержанием и заключением реферата;
- заключительный – оформление реферата;
- защита реферата (на зачете, студенческой конференции и т.д.)

Введение единых требований к форме, структуре рефератов, составленных с учетом пожеланий коллег, должно создать у учащихся четкое представление о реферате как письменном аттестационном испытании и о способах работы над ним.

Выбор темы реферата

Работа над рефератом начинается с выбора темы исследования. Заинтересованность автора в проблеме определяет качество проводимого исследования и соответственно успешность его защиты. Выбирая круг вопросов своей работы, не стоит спешить воспользоваться списком тем, предложенным преподавателем. Надо попытаться сформулировать проблему своего исследования самостоятельно.

При определении темы реферата нужно учитывать и его информационную обеспеченность. С этой целью, во-первых, можно обратиться к библиотечным каталогам, а во-вторых, проконсультироваться с преподавателем и библиотекарем.

Если возникнет необходимость ознакомиться не только с литературой, имеющейся в библиотеке, но и вообще с научными публикациями по определенному вопросу, можно воспользоваться библиографическими указателями. С согласия библиотеки нужные книги и журналы можно выписать по специальному межбиблиотечному абонементу из любой другой библиотеки. Полезно также знать, что ежегодно в последнем номере научного журнала публикуется указатель статей, помещенных в этом журнале за год. Отобрав последние номера журнала за несколько лет, можно разыскать по указателям, а затем найти в соответствующих номерах все статьи по той или иной теме, опубликованные в журнале за эти годы.

Структура реферата включает в себя следующие элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- содержание (главы и параграфы);
- заключение;
- приложение;
- список литературы и источников.

Формулирование цели и задач реферата

Выбрав тему реферата и изучив литературу, необходимо сформулировать цель работы и составить план реферата.

Цель – это осознаваемый образ предвосхищаемого результата. Целеполагание характерно только для человеческой деятельности. Возможно, формулировка цели в ходе работы будет меняться, но изначально следует ее обозначить, чтобы ориентироваться на нее в ходе исследования. Определяясь с целью дальнейшей работы, параллельно надо думать над составлением плана: необходимо четко соотносить цель и план работы.

Можно предложить два варианта формулирования цели:

1. Формулирование цели при помощи глаголов: исследовать, изучить, проанализировать, систематизировать, осветить, изложить (представления, сведения), создать, рассмотреть, обобщить и т.д.

Обобщить – сделав вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-нибудь.

Изучить –

1. Постичь учением, усвоить в процессе обучения
2. Научно исследовать, познать

Внимательно наблюдая, ознакомиться, понять

Изложить –

1. Описать, передать устно или письменно
2. Кратко пересказать содержание чего-нибудь

Систематизировать – привести в систему.

Система – определенный порядок в расположении и связи действий.

2. Формулирование цели с помощью вопросов.

Цель разбивается на задачи – ступеньки в достижении цели.

Задача – то, что требует исполнения, разрешения. Поставить задачу.

Работа над планом

Работу над планом реферата необходимо начать еще на этапе изучения литературы. **План – это точный и краткий перечень положений в том порядке, как они будут расположены в реферате, этапы раскрытия темы.** Черновой набросок плана будет в ходе работы дополняться и изменяться. Существует два основных типа плана: простой и сложный (развернутый). В простом плане содержание реферата делится на параграфы, а в сложном на главы и параграфы. При работе над планом реферата необходимо помнить, что формулировка пунктов плана не должна повторять формулировку темы (часть не может равняться целому).

Работа над введением

Введение – одна из составных и важных частей реферата. При работе над введением необходимо опираться на навыки, приобретенные при написании изложений и сочинений. В объеме реферата введение, как правило, составляет 1-2 машинописные страницы. Введение обычно содержит вступление, обоснование актуальности выбранной темы, формулировку

цели и задач реферата, краткий обзор литературы и источников по проблеме, историю вопроса и вывод.

Вступление – это 1-2 абзаца, необходимые для начала. Желательно, чтобы вступление было ярким, интригующим, проблемным, а, возможно, тема реферата потребует того, чтобы начать, например, с изложения какого-то определения, типа «менеджмент – это...».

Обоснование актуальности выбранной темы - это, прежде всего, ответ на вопрос: «почему я выбрал(а) эту тему реферата, чем она меня заинтересовала?». Можно и нужно связать тему реферата с современностью.

Краткий обзор литературы и источников по проблеме – в этой части работы над введением необходимо охарактеризовать основные источники и литературу, с которой автор работал, оценить ее полезность, доступность, высказать отношение к этим книгам.

История вопроса – это краткое освещение того круга представлений, которые сложились в науке по данной проблеме и стали автору известны.

Вывод – это обобщение, которое необходимо делать при завершении работы над введением.

Требования к содержанию реферата

Содержание реферата должно соответствовать теме, полно ее раскрывать. Все рассуждения нужно аргументировать. Реферат показывает личное отношение автора к излагаемому. Следует стремиться к тому, чтобы изложение было ясным, простым, точным и при этом выразительным. При изложении материала необходимо соблюдать общепринятые правила:

- не рекомендуется вести повествование от первого лица единственного числа (такие утверждения лучше выражать в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилий обязательно ставить инициалы перед фамилией;
- каждая глава (параграф) начинается с новой строки;
- при изложении различных точек зрения и научных положений, цитат, выдержек из литературы, необходимо указывать источники, т.е. приводить ссылки.

Работа над заключением

Заключение – самостоятельная часть реферата. Оно не должно быть переложением содержания работы. Заключение должно содержать:

- основные выводы в сжатой форме;
- оценку полноты и глубины решения тех вопросов, которые вставали в процессе изучения темы.

Объем 1-2 машинописных или компьютерных листа формата А4.

Требования к оформлению реферата

Текст работы пишется разборчиво на одной стороне листа (формата А4) с широкими полями слева, страницы пронумеровываются. При изложении материала нужно четко выделять отдельные части (абзацы), главы и параграфы начинать с новой страницы, следует избегать сокращения слов.

Если работа набирается на компьютере, следует придерживаться следующих правил (в дополнение к вышеуказанным):

- набор текста реферата необходимо осуществлять стандартным 12 шрифтом;
- заголовки следует набирать 14 шрифтом (выделять полужирным) ;
- межстрочный интервал полуторный;
- разрешается интервал между абзацами;

- отступ в абзацах 1-2 см.;
- поле левое 2,5 см., остальные 2 см.;
- нумерация страницы снизу или сверху посередине листа;
- объем реферата 20-24 страницы;
- шрифт Times New Roman.

Вопросы к экзамену:

1. Социально-экономическая сущность труда
2. Компоненты процессом управления.
3. Понятие и цели управления персоналом.
4. Государственная система управления человеческими ресурсами.
5. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятия.
6. Содержание кадровой политики предприятия.
7. Понятие стратегии управления персоналом и ее формирование. Взаимосвязь стратегии предприятия и стратегии управления персоналом.
8. Структура потребностей и потенциал человека.
9. Характеристика, преимущества и недостатки практического применения основных теорий мотивации.
10. Компоненты трудового потенциала.
11. Особенности мотивации различных категорий персонала.
12. Производственный процесс: сущность и классификация.
13. Рабочее место. Структура производственной операции.
14. Баланс рабочего времени одного работника, его структура и расчет.
15. Цели и задачи кадрового планирования.
16. Планирование численности рабочих.
17. Определение потребности в специалистах.
18. Назначение и методика проведения фотографии рабочего времени (сплошной метод, метод моментных наблюдений).
19. Назначение и методика проведения самофотографии рабочего времени.
20. Сущность и методика проведения хронометражных наблюдений.
21. Норма времени, ее структура и область применения в экономических расчетах.
22. Норма выработки, ее сущность, область применения, взаимосвязь с нормой времени.
23. Нормативы по труду: сущность, методы расчетов, области применения.
24. Сущность и особенности микроэлементного нормирования труда.
25. Микроэлементные нормативы по труду, автоматизация процедур разработки и применения микроэлементных нормативов времени.
26. Функции, направления деятельности и технология работы службы управления персоналом.
27. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность.
28. Понятие и содержание процесса приема на работу. Порядок увольнения работников.
29. Управление карьерой, подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации персонала.

30. Преимущества и недостатки основных стилей и методов управления персоналом.
31. Формальная и неформальная структуры трудовых коллективов, их учет в управлении персоналом.
32. Правовые основы социального партнерства.
33. Социальное партнерство в странах Западной Европы.
34. Организация социального партнерства в России.

35. Цели системы компенсации и принципы формирования доходов в рыночной экономике.
36. Структура доходов отдельных категорий работников и возможности их материального стимулирования.
37. Формы и системы заработной платы; организация систем оплаты труда, нацеленная на максимальную результативность деятельности различных категорий работников.
38. Нетрадиционные элементы системы компенсации. Нематериальные элементы компенсационных систем.
39. Характеристики продуктивности и эффективности труда
40. Влияние корпоративной культуры предприятия на эффективность деятельности персонала.
41. Оценка уровня и пути повышения эффективности использования рабочего времени персонала организации.
42. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
43. Оперативный план работы с персоналом.
44. Маркетинг персонала.
45. Определение потребности в персонале.
46. Планирование и анализ показателей по труду и расходов на персонал.
47. Политика предприятия в области занятости.
48. Значение условий и интенсивности труда при организации эффективной деятельности персонала.
49. Общая характеристика условий труда.
50. Социально-экономическая сущность интенсивности труда.
51. Оценка уровня интенсивности труда.
52. Методические основы оптимизации уровня интенсивности труда.
53. Организация труда управленческого персонала.
54. порядок индивидуального планирования рабочего времени руководителя.
55. Особенности трудовых процессов персонала служб управления.
56. Организационное проектирование труда персонала управления.
57. Аттестация персонала управленческих служб предприятий и организаций.
58. Определение трудоемкости работ и численности персонала управления.
59. Оценка сложности работ и установление разрядов оплаты труда управленческого персонала.
60. Особенности деятельности руководителей и предпринимателей.
61. Методы работы руководителей.
62. Организация рабочего времени руководителей.
63. Стили управления.
64. Социальное развитие организации как объект управления.

65. Основные факторы социальной среды организации.
66. Службы социального развития организации.
67. Поведение личности в организации.
68. Поведение личности в группах.
69. Взгляды отечественных и зарубежных исследователей на методологию конфликта.
70. Основные школы и направления.
71. Типология конфликтов. Определение организационного конфликта.
72. Отличие организационного конфликта от понятия классического конфликта.
73. Функции конфликта в организации.
74. Процесс конфликта: развитие и этапы.

Методические рекомендации студентам для подготовки к промежуточной аттестации

Студенты обязаны сдать экзамен, предусмотренный рабочим учебным планом в соответствии графиком учебного процесса.

Это ответственный момент для студента, так как именно на данном этапе преподаватель проверяет и оценивает знания и умения студента по определенной дисциплине.

Поэтому студенту так важно определить методику подготовки к итоговому контролю знаний.

1. Перед сессией студенту необходимо получить список вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине «Экономика персонала». Подготовка без данного списка к экзамену не возможна.

Важно отметить, что в список вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине «Экономика персонала» включены вопросы, рассмотренные не только в рамках лекционных, семинарских и практических занятий, а также вынесенные на самостоятельное изучение студентов.

2. Главным принципом подготовки к экзамену является планирование. Необходимо определить сколько вопросов нужно будет изучать ежедневно. Делим количество экзаменационных вопросов на количество дней до зачета. Пример: сегодня 1 июня, экзамен 6 июня, вопросов 80 штук. Соответственно $80:5=16$. Т.е. в день Вам нужно рассматривать 16 вопросов. Учитывая, что Федеральным законодательством установлено, что промежуток между экзаменами должен составлять не менее 3 дней ежедневное число для рассмотрения получается не очень большое.

Произведя это нехитрое математическое исчисление переходим к следующим рекомендациям:

– готовиться к экзамену нужно начинать с первой лекции и семинара, а не выбирать так называемый «штурмовой метод», при котором материал закрепляется в памяти за несколько последних часов и дней перед экзаменом;

Прежде всего, рекомендуется заниматься на семинарских и практических занятиях в течение семестра, т.к. семинарские и практические занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и умений, как следствие, более высокой оценки на экзамене;

– началом подготовки к экзамену и ее окончанием является закрепление основных терминов по дисциплине «Экономика персонала», поэтому рекомендуется изучить глоссарий по данной дисциплине. Отличное знание глоссария – это гарантированное получение на зачете оценки «удовлетворительно»;

– важно правильно выбрать учебную литературу для подготовки к экзамену. Категорически не рекомендуется готовиться по огромным учебникам. Ответы на некоторые

экзаменационные вопросы сложно найти в «компактных» изданиях. Издания типа «шпаргалки» также не рекомендуются.

– можно самостоятельно организовать проверку своих знаний и умений до экзамена с использованием тестовых заданий по дисциплине «Экономика персонала», прежде всего, компьютерного тестирования.

Если из тестовых заданий Вы получили до 60 % Вам необходимо еще потрудиться. В этом случае для успешного прохождения итогового контроля знаний Вам необходимо вернуться к учебному курсу, глоссарию и своим записям в рабочей тетради. Повторите учебный материал. При необходимости вернитесь к рекомендованной литературе.

Отступление от заданного плана может испортить подготовку. Не следует говорить себе «завтра закончу, времени еще уйма». Проще читать ежедневно по чуть-чуть, нежели сидеть всю ночь за день до экзамена. Отступить от правила планирования разрешается лишь в одном случае: если хочется спать. В сонливом состоянии подготовка совершенно не результативна. Мозг не запоминает ценную информацию, да и сама подготовка идет крайне медленно. Так что если чувствуете, что хотите спать советуем так и поступить.

Являться на экзамен надо строго по расписанию. Досрочная сдача экзамена допускается при наличии уважительной причины. Решение о досрочной сдаче принимает декан факультета на основании заявления студента.

Экзамен принимается только у студентов, предъявивших зачетную книжку, оценки вносятся в зачетную ведомость.

Студентам, которые не имели возможности сдать экзамен в период сессии по болезни или другим уважительным причинам, (подтвержденным документально), распоряжением декана факультета устанавливаются индивидуальные сроки ликвидации академической задолженности.

Экзамен проводится по вопросам. Содержание вопросов относится к различным разделам программы для того, чтобы возможно более полно охватить материал учебной дисциплины.

Если какой-либо из поставленных вопросов студенту кажется неясным, он может обратиться к преподавателю за разъяснением.

Пользоваться наглядными пособиями, словарями или справочниками на экзамене не разрешается.

На подготовку к ответу при устном опросе студенту предоставляется 30 минут. Норма времени на прием экзамена – 12 минут на одного студента.

На экзамене студент должен показать свои собственные знания, поэтому пользоваться чужой помощью категорически запрещается. Существует практика удаления с экзамена и того, кто подсказывает, и того, кто принимает такую «помощь». В этом случае в зачетной ведомости выставляются неудовлетворительные оценки обоим.

«Шпаргалками» пользоваться запрещается: во-первых, это аморально и наказуемо, во-вторых, преподаватель легко выяснит истинные знания студента путем дополнительных вопросов.

При подготовке к ответу, а также при ответе обязательно придерживаться той последовательности вопросов, которая дана в билетах. Записи ответов лучше делать в виде развернутого плана, их можно дополнить цифрами, примерами, фактами, а также сослаться на другие источники.

Ответ должен быть построен в форме свободного рассказа. Важно не только верно изложить соответствующее положение, но и дать его глубокое теоретическое обоснование. При ответах надо избегать больших выступлений, отклонений от существа вопросов, но в тоже время не следует вдаваться и в такую крайность, как погоня за краткостью. Такой ответ не раскроет содержания вопроса и не даст возможности преподавателю правильно судить о знаниях студента.

Со стороны преподавателя возможны и дополнительные вопросы, на них надо отвечать просто, тщательнее продумывать ответы. Дополнительные вопросы задаются,

чтобы выяснить глубину знаний. А уточняющие вопросы задаются в том случае, если студент при ответе допустил ошибки и неточности.

При ответе на теоретические вопросы студент раскрывает свои знания, при решении практической ситуации – знания и умения. Знания и умения являются неотъемлемыми элементами общекультурных и профессиональных компетенций экономиста.

Экзаменатор оценивает знания по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки знаний, умений и навыков студентов по дисциплине «Экономика персонала»:

Оценка «отлично» – ответ полный, правильный, понимание материала глубокое, основные умения сформированы и устойчивы; изложение логично, доказательно, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями жизни, с областью будущей специальности; использование правовой терминологии правильное, практическая ситуация решена правильно;

Оценка «хорошо» – ответ удовлетворяет вышеназванным требованиям, но изложение недостаточно систематизировано, отдельные умения недостаточно устойчивы, в определении понятий, в выводах и обобщениях имеются отдельные неточности, легко исправимые с помощью дополнительных вопросов преподавателя, практическая ситуация решена правильно.

Оценка «удовлетворительно» – ответ обнаруживает понимание основных положений излагаемого материала, однако наблюдается значительная неполнота знаний; определение понятий нечеткое, умения сформированы недостаточно, выводы и обобщения аргументированы слабо, в них допускаются ошибки; в решении практической ситуации имеются грубые недостатки;

Оценка «неудовлетворительно» – ответ неправильный, показывает незнание основного материала, грубые ошибки в определении понятий, неумение работать с документами, источниками, практическая ситуация не решена или решена, но не правильно. Ставится также при отказе студента отвечать по билету.

Все положительные оценки записываются в зачетную ведомость и зачетную книжку. Неудовлетворительные оценки проставляются в зачетную ведомость.

Считается, что экзамен сдан, если студент показал знание основных положений учебной дисциплины, умение решить конкретную практическую задачу, использовать рекомендованную учебную и справочную литературу.

Положительный результат сдачи экзамена фиксируется записью оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и в зачетной книжке студента и заверяется подписью преподавателя, принимавшего экзамен. Отрицательный результат сдачи экзамена фиксируется в зачетной ведомости записью «неудовлетворительно» в зачетной книжке студента не проставляется.

Активные, интерактивные формы

Теоретические и методические основы экономики персонала

4 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Постановка проблемы:

1. Экономика персонала в системе наук о персонале.
2. История становления экономики персонала.
3. Теоретический фундамент экономики персонала.
4. Предмет и методы, основные понятия и категории экономики персонала.

5. Перспективы развития и практическая значимость экономики персонала.

Содержание презентации:

1. Управление персоналом
2. Аудит управления персоналом
3. Основы управления персоналом
4. Система управления персоналом
5. Кадровая политика
6. Кадровое планирование
7. Кадровая политика организации

Этапы работы на лекционном занятии и регламент:

1. Презентация - 40 минут
2. Общая дискуссия, вопросы (20 мин);
3. Выступление преподавателя, его ответ на вопросы (20 мин).

Анализ результата усвоения материала, согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие (10 минут)

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Инвестиции в человеческий капитал и образовательные программы предприятий

2 часа- проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Решения об образовании индивидов и предприятий. Оптимизация выгод и издержек, связанных с образованием. Неденежные издержки образования. Решение предприятий об общих и специфических инвестициях в образование работников. Спрос предприятий на квалификацию работников и принятие ими решения об оптимальном запасе квалифицированной рабочей силы. Образовательные стратегии предприятий и их межстрановое сравнение. Ограничения в предложении дополнительных программ образования со стороны предприятий. Воздействие репутации на рынке труда и асимметричности информации на решение предприятий об образовании работников. Институты национальных образовательных систем и их воздействие на процессы образования.

Этапы работы в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);

- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);

- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);

- представление решений каждой малой группы (10 мин);

- общая дискуссия, вопросы (20 мин);

- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).

– составление соглашений об урегулировании споров (10 мин)

– обмен соглашениями и их анализ (10 мин)

Анализ результатов (стадия консолидации), согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие.

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Постановка проблемы:

1. Оптимизация предприятиями численности работников.
2. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии.
3. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений.
4. Факторы, влияющие на селективные (выборочные) увольнения и размер выплат при досрочных увольнениях: различие потребностей в специфическом человеческом капитале, дифференциация индивидуальной производительности, проблемы реализации на практике (ранний выход на пенсию, аутплеймент и др.).

Содержание презентации:

1. Прием и увольнение сотрудников
2. Коллектив
3. Документирование трудовых правоотношений
4. Основания для приема на работу
5. Планирование кадровых потребностей
6. Трудовой договор и должностная инструкция
7. Общие правила о материальной ответственности
8. Предоставление отпусков работникам
9. Увольнение работников

Этапы работы на лекционном занятии и регламент:

1. Презентация - 40 минут
2. Общая дискуссия, вопросы (20 мин);
3. Выступление преподавателя, его ответ на вопросы (20 мин).

Анализ результата усвоения материала, согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие (10 минут)

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Продвижения по карьерной лестнице и оплата по принципу турнира

2 часа проводятся с использованием методов интерактивного обучения – презентация на основе современных мультимедийных средств.

Постановка проблемы:

Основные положения теории турнира. Карьера как инструмент управления производительностью работников. Структура доходов и индивидуальные усилия работников. Значение случайных факторов при принятии решения о повышении по карьерной лестнице. Принципы организации и эмпирические оценки эффективности турниров производительности. Проблемы стимулирования производительности работников: абсолютные и относительные, объективные и субъективные показатели производительности труда; селективные и мотивационные функции повышения по служебной лестнице; разнородная и однородная структура занятых; дифференцирующие и выравнивающие структуры заработной платы. Выбор между внутрифирменным продвижением по служебной лестнице и внешним рекрутингом.

Содержание презентации:

1. Основные положения теории турнира.
2. Карьера как инструмент управления производительностью работников.
3. Структура доходов и индивидуальные усилия работников.
4. Значение случайных факторов при принятии решения о повышении по карьерной лестнице.

5. Принципы организации и эмпирические оценки эффективности турниров производительности.
6. Проблемы стимулирования производительности работников: абсолютные и относительные, объективные и субъективные показатели производительности труда; селективные и мотивационные функции повышения по служебной лестнице; разнородная и однородная структура занятых; дифференцирующие и выравнивающие структуры заработной платы.
7. Выбор между внутрифирменным продвижением по служебной лестнице и внешним рекрутингом.

Этапы работы на лекционном занятии и регламент:

1. Презентация - 40 минут
2. Общая дискуссия, вопросы (20 мин);
3. Выступление преподавателя, его ответ на вопросы (20 мин).

Анализ результата усвоения материала, согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие (10 минут)

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Оптимальные стратегии увольнения и селекция работников

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

1. Оптимизация предприятиями численности работников.
2. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии.
3. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений.

Этапы работы в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);

- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);
- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- составление соглашений об урегулировании споров (10 мин)
- обмен соглашениями и их анализ (10 мин)

Анализ результатов (стадия консолидации), согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие.

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Стратегии найма работников

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

1. Условия для максимизации прибыли при переманивании работников.
2. Риски при переманивании работников: «проклятие победителя».
3. Защита от переманивания работников: оптимальные стратегии удержания работников.

Этапы работы в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);

- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);

- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- составление соглашений об урегулировании споров (10 мин)
- обмен соглашениями и их анализ (10 мин)

Анализ результатов (стадия консолидации), согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие.

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Аутсорсинг и франчайзинг

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

1. Принцип эффективного аутсорсинга.
2. Принятие решения об аутсорсинге на основании данных бухгалтерского баланса.
3. Интеграция индивидуальных интересов при принятии решений в случае использования аутсорсинга.
4. Аутсорсинг: оплата заказа на основании издержек или результатов.
5. Франчайзинг или вертикальная интеграция.
6. Задание: подготовить устные ответы по вопросам занятия.

Этапы работы в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);
- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);
- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- составление соглашений об урегулировании споров (10 мин)
- обмен соглашениями и их анализ (10 мин)

Анализ результатов (стадия консолидации), согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие.

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Работа в командах или рабочие группы

2 часа-семинарское занятие проходит в форме дискуссии.

1. Условия для создания преимуществ работы в группах.
2. Ограничения для проявления проблемы безбилетника: размер и способы формирования рабочих групп. Установление явных стимулов для работы в группах: коллективные бонусы, участие в прибыли, акции и т.п.
3. Формирование неявных стимулов и норм для работы в группах.
4. Предприятия коллективной собственности: стимулы для работников, структура собственности и принятие решений.

Этапы работы в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);
- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);
- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- составление соглашений об урегулировании споров (10 мин)

– обмен соглашениями и их анализ (10 мин)

Анализ результатов (стадия консолидации), согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие.

Критерии оценки – см. п 1.2. ФОС

Словарь терминов по дисциплине «Экономика персонала»

Агентство кадровое — коммерческая организация, занимающаяся подбором персонала по заявкам других организаций в соответствии с их требованиями и интересами.

Адресность политики занятости — направленность политики занятости на конкретную группу (группы) населения. Эффективность адресности рассматривается в двух аспектах: горизонтальная эффективность, т.е. способность системы охватить всех, на кого рассчитана данная политика (недопущение пропусков в охвате); вертикальная эффективность, т.е. способность системы как таковой охватывать только определенную группу (например, недопущение утечки пособий группам, которым эти пособия не причитаются).

Актуарные выплаты — страхование от события, такого как болезнь или наступление старости, имеющее четкое отношение к вероятности болезни застрахованного лица или вероятности его смерти в определенном возрасте. Если выплаты актуарны, люди получают выплаты, примерно равные своим прежним взносам.

Активная политика занятости — совокупность мер, направленных на снижение уровня безработицы. Включает в себя субсидирование создания новых рабочих мест, переподготовку безработных, организацию новых рабочих мест для безработных (через систему общественных работ). Противопоставляется пассивной политике занятости.

Анализ человеческих ресурсов — концепция, рассматривающая персонал как важный ресурс организации, в использовании которого скрыты значительные резервы, характеризующиеся через оценку экономической эффективности.

Аутоплейсмент — форма расторжения трудового договора между организацией и работником, при которой увольняемому оказывается помощь в дальнейшем трудоустройстве в оптимальные сроки и при благоприятствующих условиях найма на новом рабочем месте.

Безработица — статус субъекта рынка труда. По определению Международной организации труда безработным считается любой, кто на данный момент не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней. *Зарегистрированная безработица* — незанятые, ищущие работу и взятые на учет — то же, что и широкое определение. В противоположность этому узкое определение безработицы включает только тех, кто ранее имел работу и зарегистрирован как безработный. *Застрахованная безработица* по обследованию (опросу) рабочей силы — оценочная величина, основанная на опросе выборки

из трудоспособного населения по критерию МОТ. *Скрытая безработица* — количество работников, занятых в производстве, но в действительности являющихся излишними. *Структурная безработица* вызывается структурной перестройкой экономики, ликвидацией устаревших отраслей и профессий.

Биржа труда (центр занятости) — учреждение, осуществляющее посреднические услуги при трудоустройстве безработных и лиц, желающих переменить работу

Бюджетно-налоговая политика — важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости. Увеличение расходов государственного бюджета на увеличение покупательной способности населения и инвестиции способствует росту спроса, что стимулирует развитие производства, последнее возможно и за счет уменьшения налогов.

Внешний рынок труда — рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; предполагает привлечение работников из-за его пределов.

Внутренний рынок труда — рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

Воспроизводство населения — постоянное возобновление поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Вторичная занятость — дополнительная (вторичная) форма использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника.

Гибкий рынок труда — качественно новое состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнений, снижающих издержки на персонал.

Государственное регулирование рынка труда — регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу

Движение рабочей силы — социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, а также ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями страны.

Демографические коэффициенты — отношение числа происшедших в населении событий к средней численности населения, продуцировавшего эти события в соответствующем периоде времени.

Демография — наука, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических факторов и изменений в населении.

Дискриминация на рынке труда — неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному принципу и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

Достойный труд — труд высокой производительности и качества, в хороших условиях, доставляющий работнику удовлетворение и возможность в полной мере проявить свои

способности и мастерство, труд, который приносит достойный доход и при котором права трудящихся защищены.

Естественное движение населения — обобщенное название совокупности рождений и смертей, изменяющих численность населения так называемым естественным путем.

Естественный прирост населения — абсолютная величина разности между числом родившихся и умерших за определенный промежуток времени.

Занятость как экономическая категория — совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

Заработная плата как форма стоимости (цены) рабочей силы — основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы организации.

Индекс Джини — мера неравенства распределения доходов. Чем ближе индекс к единице, тем более неравномерно распределение;

измеряется с помощью кривой Лоренца.

Индексация заработной платы — система корректировки заработной платы в зависимости от изменения среднего уровня цен (обычно потребительских) в экономике (темпа инфляции). Является фактором инерционности в росте цен.

Качество жизни — термин, в широком значении включающий в себя всю совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния населения.

Количество бедных — показатель бедности, основанный на количестве лиц, чей доход оказывается ниже определенной черты бедности; иными словами, измеряется, сколько лиц являются бедными, в отличие от «лага бедности», показывающего, насколько доход оказывается ниже черты бедности.

Конкуренция на рынке труда — борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей — за квалифицированную рабочую силу.

Коэффициент замещения — отношение дохода в период получения пособия к чистому доходу в период работы. Высокий коэффициент замещения является для не имеющего работы лица стимулом оставаться безработным.

Кривая Лоренца — кривая распределения доходов. По горизонтальной оси откладывается накопленный процент населения, про-ранжированного по уровню дохода, а по вертикальной — процент совокупных доходов. С помощью кривой Лоренца можно определить, какую часть совокупных доходов общества получают беднейшие 10% населения (этот показатель называется децильным коэффициентом). Чем сильнее отклоняется фактическая линия распределения от прямой линии, тем больше неравенство в распределении. Неравенство измеряется коэффициентом Лоренца или индексом Джини.

Кривая Филлипса — первоначально эмпирическая зависимость между уровнем безработицы и ростом заработной платы. Чем выше уровень безработицы, тем слабее

требования роста оплаты труда из-за конкуренции со стороны незанятых работников. Функция, которая характеризует и графически показывает зависимость между уровнем инфляции и уровнем безработицы.

Лизинг персонала — форма изменения численности персонала, при которой самостоятельная фирма («кредитор») передает на определенный срок одного или нескольких своих сотрудников, с которыми она имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы («заемщик»), обязуя этих сотрудников в течение срока «аренды» работать на фирме-заемщике. При этом заключенный работниками с фирмой-кредитором трудовой договор сохраняет силу.

Миграция населения — процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства либо с регулярным возвращением к нему.

Минимум прожиточный — минимальный размер денежных средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека при данном уровне социально-экономического развития страны.

Наемный работник — физическое лицо, которое обязуется на основании договора или равнозначного ему правового отношения исполнять определенные обязанности на службе у других. (В отличие от термина «трудящиеся» термин «наемные работники» имеет юридическую, а не идеологическую подоплеку.)

Партисипативность — вовлечение работников в управление, решение проблем организации, получившее довольно широкое распространение в США. В 50-60-е гг. разработано философское обоснование партисипативных стилей управления. Макгрегор, Лайкерт, Арджирис и многие другие привели убедительные разумные доводы в защиту использования «человеческого фактора» наиболее эффективным образом. На протяжении 1960-х гг. и большей части 1970-х гг. делались попытки придать рабочую форму теориям и понятиям партисипативного управления. С 1974 г. в США получили распространение кружки качества. Они показали американскому менеджменту, что партисипативное управление действительно возможно, что привлечение работников к решению проблем на всех уровнях имеет большие преимущества.

Патернализм — отеческое отношение некоторых предпринимателей к занятым у них работникам и соответствующая этой доктрине политика проведения благотворительных мероприятий. Составная часть теории и практики «человеческих отношений», «социального партнерства» и т.д.

Пенсия — ежемесячные денежные выплаты, предназначенные для компенсации гражданам заработка (дохода), утраченного в связи с достижением установленного законом возраста, наступлением инвалидности, потерей кормильца, а также по другим основаниям, право на получение которой определяется по условиям и нормам, установленным законодательством конкретной страны.

Политика доходов — государственная политика, направленная на перераспределение доходов населения через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей дохода и социальных выплат отдельным категориям населения.

Полная занятость — состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

Пособия по безработице — денежные пособия лицу, потерявшему работу. Предоставление такого пособия обычно обусловлено активными усилиями безработного по поиску новой вакансии.

Привлечение персонала — вербовка и отбор персонала с целью покрытия количественной и качественной нетто-потребности в персонале с учетом места и времени возникновения данной потребности. Различают внутреннее (сверхурочные, перераспределение работ, перемещения) и внешнее (дополнительный наем, лизинг персонала) привлечение персонала.

Профессиональная ориентация — ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

Профессиональный подбор (отбор) — система методов и приемов психофизиологической диагностики с целью оказания помощи в

выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным особенностям человека.

Психология труда — наука, связанная с исследованием требований к психике человека и его отношения к работе.

Работодатель — с юридической точки зрения, данный термин определяется через термин «наемный работник»: работодателем является физическое или юридическое лицо, нанявшее на работу как минимум одного наемного работника.

Рабочая сила — способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ.

Развитие человеческих ресурсов — подходы и программы, связанные с занятостью и безработицей, обеспечением дохода, образованием и обучением, а также здравоохранением. Все эти области собирательно называют «социальным сектором».

Рекрутер — человек, занимающийся наймом персонала. Его наипервейшая обязанность — формировать потребность заказчика. Вторая обязанность — объяснить заказчику, сколько желаемый профессионал усреднено сегодня стоит на рынке труда.

Рынок труда — динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства и механизм ее самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Рынок труда, в узком смысле, представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности.

Рынок труда, в широком смысле – это система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п.

Самозанятость — трудовая активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д. Следует отличать от занятости в домашнем хозяйстве, которая не причисляет человека к экономически активному населению.

Социальная защита — совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, — право на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства рабочей силы и гармоничного развития личности.

Социальное обеспечение — система закрепленных в законодательстве социально-экономических мероприятий, гарантирующих материальное обеспечение граждан в старости, в период временной нетрудоспособности, при потере кормильца в семье.

Социальный сектор — собирательный термин, охватывающий политику и программы в таких сферах, как занятость и безработица, поддержание благосостояния, здравоохранение, образование и обучение.

Специальность — конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии; характеризует вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, приобретаемых путем специализированного образования или практического опыта.

Стоимость рабочей силы — объективно складывающиеся в экономических отношениях расходы на воспроизводство работника и его семьи.

Трипартизм — взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и правительством с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, выражающиеся во взаимных консультациях и переговорах.

Труд — целесообразная деятельность, функционирование рабочей силы.

Уровень жизни — уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, здравоохранении, образовании и т.д.). Характеризует потребление населения в сравнении с научно обоснованными нормами или с достигнутым уровнем в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе).

Уровень экономической активности населения — уровень участия населения в рабочей силе — численность занятых и безработных к численности населения в трудоспособном возрасте (обычно 15—72 года).

Функция трудоустройства — связь между потоком трудоустроенных безработных (за год, квартал, месяц) и величинами безработицы и вакансий в предшествующем периоде. Показывает, насколько эффективен процесс трудоустройства. Обычно предполагается, что функция характеризуется снижающей отдачей на масштаб, т.е. при росте числа безработных и вакансий число трудоустроенных растет медленнее.

Экономика труда — динамичная, общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы — ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Экономически активное население — население в трудоспособном возрасте, входящее в состав рабочей силы, сумма занятых и безработных.

Эффективная занятость — занятость населения, которая обеспечивает достойные доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.