

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ
проректор

_____ П. А. Машаров
«17» апреля 2025 г.
МП

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная, заочная

Рабочая программа может быть адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2025

Рабочая программа дисциплины **«Экономика персонала»** для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры от 06.04.2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2025 года.

Разработчик:

доцент кафедры управления персоналом
и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент

О.Ю. Сердюк

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
управления персоналом и экономики труда
Протокол от 01.04.2025 г. № 8а.

Заведующий кафедрой

О.Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета
16.04.2025 г.

Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета.
Протокол от 16.04.2025 г. № 8.
Председатель

Е. Н. Стрелина

Руководитель основной образовательной
программы, канд. экон. наук, доцент
01.04.2025 г.

О.Ю. Сердюк

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной дисциплины программы магистратуры: «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Государственное регулирование рынка труда и занятости», «Управление персоналом», «Кадровая политика и кадровый аудит», «Социальная сфера жизни общества», «Управление трудовым потенциалом», «Подбор и найм персонала».

1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

«1С: предприятие, зарплата и управление персоналом», «Методы и модели прогнозирования в управлении персоналом», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», производственная практика: преддипломная, магистерская диссертация.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.Б.12 «Экономика персонала»
Часть образовательной программы	Базовая (обязательная) часть
Количество зачетных единиц / всего часов	3/ 108

В случае предъявления от обучающегося или его родителя (законного представителя) заявления на обучение по адаптированной образовательной программе высшего образования, подкрепленного заключением психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) или медико-социальной экспертизы (МСЭ) с рекомендациями создания индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА), данная рабочая программа может быть адаптирована с учетом индивидуальных особенностей здоровья обучающегося.

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	1	2	14	-	28	66	108	экзамен
Очно-заочная	1	2	4	-	4	100	108	экзамен

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у будущего специалиста в сфере менеджмента фундаментальных знаний о теоретико-методологических основах формирования системы управления персоналом в практике государственного и организационно-производственного управления для формирования системного подхода к решению социально-экономических проблем эффективного управления персоналом.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Компетенции

Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий

ПК-1. Способен управлять деятельностью в области организации и нормирования, оплаты и стимулирования труда; проводить анализ затрат на персонал, оценку состояния рабочих мест и условий труда; обеспечивать функционирование и развитие системы управления охраной труда в организации.

4.2. Индикаторы компетенций

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ПК-1. Способен управлять деятельностью в области организации и нормирования, оплаты и стимулирования труда; проводить анализ затрат на персонал, оценку состояния рабочих мест и условий труда; обеспечивать функционирование и развитие системы управления охраной труда в организации.	ПК-1.1. Демонстрирует организацию работ по определению экономической эффективности внедрения мероприятия по организации и нормированию труда	ПК-1.1.1. <i>Знает</i> основные современные теории и методологию экономики персонала
		ПК-1.1.2 <i>Знает</i> содержание и сущность социально-трудовых отношений, организационно-экономические основы управления ими
		ПК-1.1.3. <i>Умеет</i> правильно анализировать экономические проблемы социально-трудовых отношений, применять методы регулирования этих отношений
		ПК-1.1.4. <i>Владеет</i> основными навыками практической работы по организации и нормированию труда
	ПК-1.2. Демонстрирует способность анализа существующей ситуации на рынке труда с выявлением тенденций в динамике трудовых ресурсов в рамках организации	ПК-1.2.1. <i>Знает</i> теоретические основы анализа и оценки трудовых ресурсов с учетом актуальных тенденций на рынке труда
		ПК-1.2.2. <i>Умеет</i> анализировать значения и показатели для эффективного использования трудовых ресурсов организации
		ПК-1.2.3. <i>Умеет</i> использовать методику анализа эффективности трудовых ресурсов организации для внедрения мероприятий по повышению результативности труда
		ПК-1.2.4. <i>Владеет</i> навыком анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного управления трудовыми ресурсами организации

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Краткое содержание темы
<p style="text-align: center;">Тема 1. Теоретические основы экономики персонала.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. История развития экономики персонала: Сфера и методы исследования персонала. 2. Место экономики персонала в процессе формирования кадровой политики организации. 3. Оценка кадрового обеспечения организации: анализ численности, состава и движения трудовых ресурсов.
<p style="text-align: center;">Тема 2. Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Регулирование рынка труда и управление социально-трудовыми отношениями: сущность и методы исследования. 2. Взаимосвязь государственного и внутреннего рынков труда: занятость и безработица, воспроизводство и движение трудовых ресурсов. 3. Влияние трудового законодательства на развитие рынка труда. 4. Анализ внутренних рынков труда и внутриорганизационного управления трудом.
<p style="text-align: center;">Тема 3. Организация, нормирование и регламентация труда: анализ эффективности и производительности труда.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Баланс рабочего времени и анализ затрат на персонал организации. 2. Эффективность использования персонала: анализ производительность и затрат труда. 3. Анализ условий труда и его влияние на эффективность производственных процессов организации. 4. Особенности режимов рабочего времени и регламентации труда отдельных категорий работников. 5. Инновационные формы организации, нормирования и регламентации труда.
<p style="text-align: center;">Тема 4. Оплата труда: анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы организации.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Современные системы оплаты труда. 2. Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда. 3. Анализ экономической эффективности системы мотивации и стимулирования персонала. 4. Анализ влияния динамики трудовых ресурсов на мобильность персонала. 5. Анализ и оценка влияния трудовых показателей на финансовые результаты организации.

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс – 1, семестр – 2

Наименование разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Тема 1. Теоретические основы экономики персонала.	2	0	5	11	18
Тема 2. Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений.	4	0	7	17	28
Тема 3. Организация, нормирование и регламентация труда: анализ эффективности и производительности труда.	4	0	8	18	30
Тема 4. Оплата труда: анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы организации.	4	0	8	20	32
Всего часов	14	0	28	66	108

6.2. Форма обучения – очно-заочная, курс – 1, семестр – 2

Наименование разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Тема 1. Теоретические основы экономики персонала.	1	0	1	20	22
Тема 2. Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений	1	0	1	23	25
Тема 3. Организация, нормирование и регламентация труда: анализ эффективности и производительности труда.	1	0	1	26	28
Тема 4. Оплата труда: анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы организации.	1	0	1	31	33
Всего часов	4	0	4	100	108

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

1. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.
2. Основные понятия, связанные с трудом.
3. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Эволюция общественной организации труда.
4. Развитие науки о труде.
5. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.
6. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
7. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
8. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).
9. Баланс трудовых ресурсов и методы расчета его показателей.
10. Понятия об экономически активном населении и его занятости.
11. Показатели, характеризующие занятость и безработицу.

12. Рынок труда: сущность и основные составляющие.
13. Условия возникновения рынка труда.
14. Особенности функционирования рынка труда.
15. Основные компоненты рынка труда.
16. Механизм действия рынка труда.
17. Сегментация рынка труда; соотношение внутреннего и внешнего рынков труда.
18. Инфраструктура рынка труда, ее значение, составляющие и развитие.
19. Особенности регулирования занятости населения в странах с развитыми социально-рыночными отношениями.
20. Рекрутинговые и кадровые агентства как элемент инфраструктуры рынка труда.
21. Особенности российского рынка труда.
22. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности.
23. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
24. Виды производительности труда, показатели и методы расчета.
25. Качество и уровень жизни: сущность, взаимосвязь, система показателей. Индекс развития человеческого потенциала.
26. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.
27. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели, направления и методы повышения.
28. Доходы населения, их виды и регулирование в рыночной экономике. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.
29. Сущность и функции заработной платы. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.
30. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы. Формирование средств на оплату труда работников.
31. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
32. Договорное регулирование условий оплаты труда.
33. Формы и системы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
34. Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы. Сущность и содержание организации труда, ее задачи, принципы и функции.
35. Разделение и кооперация труда. Разделение заданий и распределение функций. Определение времени на задание.
36. Рабочее место: понятие, классификация, элементы и цели его рациональной организации.
37. Особенности организации управленческого труда.
38. Проектирование организации труда.
39. Основные принципы, методы и техника организации собственного труда и личной работы.
40. Государственное управление трудом: содержание, механизмы.
41. Система управления трудом и персоналом в организации, ее развитие.
42. Инновационное управление трудом и персоналом. Сопротивление персонала инновациям и методы его преодоления.
43. Стратегическое управление трудом и персоналом: сущность, составляющие, виды, разработка и критерии выбора стратегии.
44. Антикризисное управление трудом. Реструктуризация системы управления трудом на предприятии.
45. Государственная кадровая политика: понятие, типы, основные принципы, субъекты и объекты. Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики.
46. Кадровая политика организации: понятие, сущность, основные элементы, механизм реализации, типы. Место кадровой политики в стратегии бизнеса.
47. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.

48. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения.
49. Бюджетирование и управление инвестициями (расходами) в персонал.
50. Планирование труда и кадровое планирование: цели, задачи, виды, сущность и содержание.
51. Соотношение категорий «производительность труда», «интенсивность труда» и «производительная сила труда».
52. Характеристика общей и частной производительности труда.
53. Экономическая характеристика разновидностей выработки и трудоемкости продукции.
54. Соотношение условий, факторов и резервов роста производительности труда.
55. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработная плата».
56. Характеристика заработной платы как экономической категории.
57. Сущность и содержание организации труда.
58. Рациональное разделение и кооперация труда.
59. Суть и эффективность гибких форм организации труда.
60. Цели и составляющие рациональной организации рабочих мест.
61. Принципы, методы и техника организации собственного труда и личной работы.
62. Показатели качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала.
63. Особенности оценки эффективности труда руководителей и специалистов.
64. Основные цели и задачи, принципы и методы бюджетирования затрат на персонал.
65. Структура затрат на персонал.
66. Цели, задачи, виды планирования труда и кадрового планирования.
67. Оперативный план работы с персоналом.

7.2. Темы докладов (рефератов)

1. Появление и развитие науки о труде
2. Трудовая теория в работах К. Маркса
3. Содержание трудовой теории стоимости в работах Д. Рикардо и К. Маркса
4. Подходы в теории маржиналистов к труду
5. Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й. Шумпетера
6. Труд в работах Дж.М. Кейнса
7. Понятие, классификация и характеристика основных условий труда
8. Характеристика труда в современных условиях
9. Критерии признания деятельности трудом
10. Различия между понятиями труд и деятельность
11. Характеристика понятия содержание труда
12. Функции труда и его роль в развитии общества
13. Понятие и характеристика процесса труда
14. Роль затрат на труд в стоимости продукта
15. Характеристика понятия рабочая сила
16. Анализ дифференциации заработной платы
17. Использование рабочего времени на предприятии
18. Организация оплаты труда на предприятии
19. Уровень и динамика производительности труда на предприятии.
20. Выявление и использование социальных резервов роста производительности труда
21. Оплата труда с использованием системы личных заслуг работника
22. Организация оплаты труда в малом бизнесе
23. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений государственной службы занятости
24. Основные причины конфликтов в сфере труда и методы их разрешения в современных условиях
25. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии

26. Оценка трудового потенциала предприятия и уровня его использования
27. Планирование перспективной потребности в специалистах на территории Донецкой Народной Республики
28. Планирование трудовых показателей на предприятии
29. Планирование фонда заработной платы предприятия (цеха, участка)
30. Планирование численности работников вспомогательного производства
31. Повышение эффективности системы стимулирования на предприятии
32. Прогнозирование производительности труда
33. Проектирование систем оплаты труда на предприятии
34. Разработка нормативного баланса рабочего времени
35. Система регулирования трудовых отношений на уровне предприятия
36. Совершенствование системы материального стимулирования рабочих (служащих)
37. Спрос на труд и факторы, его формирующие
38. Нормативы и стандарты нормирования, организации и регламентации труда
39. Межфирменная и внутрифирменная мобильность
40. Профсоюзы и рынок труда
41. Особенности миграции и мобильности рабочей силы на региональном рынке труда
42. Методы нормирования труда
43. Кооперация и разделение труда
44. Нетарифные формы оплаты труда
45. Сущность и значение нормирования труда
46. Нормирование как метод количественной оценки
47. Функции и принципы нормирования труда
48. Виды норм труда и трудовые нормативы
49. Нормативы по труду и их применение
50. Производственные и трудовой процессы
51. Производственный процесс и его составные части
52. Производственная операция как объект нормирования труда
53. Структура технически обоснованной нормы времени
54. Роль нормирования труда
55. Пути сокращения затрат рабочего времени при выполнении операции
56. Классификация затрат рабочего времени
57. Общая характеристика методов изучения затрат рабочего времени
58. Методы изучения затрат рабочего времени
59. Хронометраж и его роль при определении нормативов труда
60. Фотография рабочего времени и особенности ее применения
61. Самофотографирование как метод изучения затрат
62. Методы нормирования и способы установления норм труда

7.3. Темы письменных работ (типы задач)

Модульная контрольная работа состоит из тестового, теоретического и практического заданий.

Модульная контрольная работа проводится по темам 1-2 и 3-4 в виде тестирования (10 тестов).

Время выполнения – 30 минут.

Пример задания модульного контроля приведен ниже.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные средства детализируются по видам работ в оценочных материалах по дисциплине, которые утверждаются на заседании кафедры.

ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Программа подготовки: магистратура

Семестр: 2 (очная форма). Год: 1 (заочная форма)

Учебная дисциплина: «Экономика персонала»

Модульная контрольная работа

Вариант № n

Ответить на тесты.

Тест 1. Что из нижеперечисленного не сократит уровень безработицы при наличии стабильного спроса на труд:

- а) увеличение участия в рабочей силе людей старшего возраста;
- б) сокращение средней платы безработных;
- в) увеличение средней интенсивности поиска работы;
- г) нет правильного ответа;

Тест 2. Предполагаемая резервная заработная плата работника – это:

- а) наивысшая заработная плата, которую он может получить при своей наивысшей производительности труда;
- б) наименьшая заработная плата, которую он согласится принять, чтобы начать работать;
- в) дополнительная заработная плата, которая необходима для начала работы на вредном производстве;

Тест 3. $MRP_L = MP_L P$ - это:

- а) условие максимизации прибыли фирмы, производящей продукцию на совершенно конкурентном рынке товара и нанимающей работников в условиях монополии в краткосрочном периоде;
- б) условие максимизации прибыли фирмы, производящей продукцию на совершенно конкурентном рынке товара и нанимающей работников на совершенно конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде;
- в) в условиях совершенной конкуренции на рынках труда и товара.

Тест 4. Сдвиг кривой спроса на труд не может быть обусловлено:

- а) изменением производительности труда;
- б) изменением производительности капитала;
- в) изменением цены капитала;
- г) изменением цены труда;
- д) правильные все ответы.

Тест 5. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица;

- б) безработные;
- в) неучтённая безработица;
- г) явная безработица;
- д) скрываема́я безработица.

Тест 6. Разделение рабочих мест работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда;
- б) границы рынка;
- в) устойчивые рабочие группы;
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов.

Тест 7. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы:

- а) модель рынка труда США;
- б) японская модель рынка труда;
- в) шведская модель;
- г) российская модель рынка труда.

Тест 8. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:

- а) структуры предложения на рынке труда;
- б) структуры спроса на рабочую силу;
- в) объема найма работников;
- г) характеристик найма работников.

Тест 9. $\frac{MRP_L}{w} = \frac{MRP_L}{r} = 1$ - это:

- а) условия максимизации прибыли фирмы в долгосрочном периоде в условиях совершенной конкуренции на рынках ресурсов;
- б) условия максимизации издержек фирмы в долгосрочном периоде в условиях совершенной конкуренции на рынках ресурсов.

Тест 10. Если профессиональный игрок в гольф Т. Оливер переедет в Исландию и обнаружит, что там в профессиональный гольф не играют, то к какой категории безработных он будет относиться?:

- а) циклические;
- б) фрикционные;
- в) структурные;
- г) сезонные;
- д) он будет считаться занятым.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»
 Протокол № __ от __. __.20__.

И.о. зав. кафедрой
 Экзаменатор

О.Ю. Сердюк
 О.Ю. Сердюк

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Номер задания	Количество баллов
1-10	2 балл за каждый тест
Всего	20

ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Программа подготовки: магистратура

Семестр: 2 (очная форма). Год: 1 (заочная форма)

Учебная дисциплина: «Экономика персонала»

Экзаменационный билет № n

Теоретическое задание.

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Эволюция общественной организации труда.
2. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели, направления и методы повышения.

Практическое задание.

Задача 1.

Конкурентный отраслевой рынок труда характеризуется следующими функциями спроса и предложения соответственно:

$$w = 6 - \frac{l}{200} \quad \text{и} \quad w = 3 + \frac{l}{100}$$

Если все фирмы-наниматели объединяются и выступают как единый покупатель (монополист), как изменится уровень заработной платы и занятости по сравнению с конкурентами?

Задача 2.

Работник А при условии среднего уровня сложности труда при 8-ми часовой смене производит 10 деталей среднего уровня. Работник Б имеет незначительный опыт в данной сфере деятельности, за смену производит 7 ед. аналогичной продукции, уровень качества которых на 10% ниже среднего. Высококвалифицированный работник В производит за смену 12 ед. продукции, уровень качества которой выше среднего на 15%. Цена ед. продукции среднего уровня качества составляет 200 ден.ед при этом операционные затраты составляют 155 ден.ед, а цена продукции на рынке изменяется пропорционально её качества. Определить эффект использования ресурсов и коэффициент сложности трех работников.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»
Протокол № ___ от __. __. 20__.

И.о. зав. кафедрой
Экзаменатор

О.Ю. Сердюк
О.Ю. Сердюк

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Номер задания	Количество баллов
Теоретическое задание	10
Практическое задание	30
Всего	40

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения практических занятий (вопросы лектору по теме теоретического материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач и ситуаций у доски и т.п.). *Самостоятельная работа (включая выполнение СРС)* оценивается в 15 баллов. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

Оценивание СРС по дисциплине «Экономика персонала»

Названия разделов и тем	СРС
Тема 1. Теоретические основы экономики персонала.	1
Тема 2. Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений	4
Тема 3. Организация, нормирование и регламентация труда: анализ эффективности и производительности труда.	5
Тема 4. Оплата труда: анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы организации.	5
Всего баллов	15

11. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно таким критериям:

Разделы	Вид работы	Баллы
Раздел 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	20
	Модульная контрольная работа	20
	Итого	45
	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	10
	Итого	15
Экзамен		40
Общий итог		100

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования...
- 3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- 3) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го

(ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории «Организация экономических процессов» кафедры экономики предприятия и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Экономика труда (продвинутый уровень)», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

Изучение дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

Дистанционный курс «Экономика труда (продвинутый уровень)» для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программы «Управление персоналом» доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=781>

14. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Лукьянченко Н. Д. Экономика труда (продвинутый уровень): учебно-методическое пособие / Н.Д. Лукьянченко., Л. В. Ганич., Н.А. Карпенко. – Донецк: ДонНУ, 2019. – 300 с.

2. Лукьянченко Н. Д. Экономика труда (продвинутый уровень): учебное пособие / Н.Д. Лукьянченко., Л. В. Ганич., Н.А. Карпенко. – Донецк: ДонНУ, 2019. – 300 с

Дополнительная литература

1. Кязимов, К.Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения / К.Г. Кязимов. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 160 с.

2. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 486 с.

3. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 305 с.

4. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 263 с.

5. Экономика предприятий агропромышленного комплекса : учебник для академического бакалавриата / Р. Г. Ахметов [и др.] ; под общей редакцией Р. Г. Ахметова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 431 с.

15. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого государственного университета. – Режим доступа: library.donnu.ru

2. Дистанционный курс «Экономика труда (продвинутый уровень)». Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/>

3. Project Management Institute. – Режим доступа: <https://www.pmi.org/>

4. International Project Management Association. – Режим доступа: <https://www.ipma.world/>

5. Центр оценки и развития проектного управления. – Режим доступа: <https://www.isopm.ru/>

6. Официальный сайт Международной организации труда. – Режим доступа: www.ilo.ru

7. Официальные статистические данные Росстата РФ. – Режим доступа: www.info.gks.ru
8. Административно-управленческий портал. – Режим доступа: www.aup.ru

16. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)
4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).