



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА  
(РОСАВИАЦИЯ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Ректора / Ю.Ю. Михальчевский

«17» июня 2021 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Экономика управления персоналом**

Направление подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность программы (профиль)  
**Управление персоналом организаций воздушного транспорта**

Квалификация выпускника  
**бакалавр**

Форма обучения  
**заочная**

Санкт-Петербург  
2021

## **1. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» являются: формирование у студентов способности и готовности производить обоснование эффективных управленческих решений, используя знания, умения и навыки применения математических методов и экономических расчетов; изучение основ теории и методологии экономики управления персоналом отдельного предприятия в современных условиях; развитие практических навыков в выполнении практических расчетов при решении конкретных производственных задач.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение организационно-экономического механизма формирования эффективных систем и технологий управления персоналом;
- изучение методов экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации;
- приобретение студентами основ практических навыков анализа, планирования и управления трудовыми показателями организации, производительностью труда персонала организации, оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.

Дисциплина обеспечивает подготовку обучающегося к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Экономика управления персоналом» представляет собой дисциплину, относящуюся к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули).

Дисциплина «Экономика управления персоналом» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин<sup>1</sup>: «Управление персоналом организации» (2, 3), «Экономика организации воздушного транспорта» (4), «Кадровая статистика и основы анализа» (3, 4).

Дисциплина «Экономика управления персоналом» является обеспечивающей для дисциплин: «Информационное и документационное обеспечение кадровой работы» (6), «Основы экономического анализа бизнес-процессов» (6), «Коммерческая деятельность на воздушном транспорте» (6), «Операционный менеджмент авиапредприятий» (6), «Организация производства на воздушном транспорте» (6), а также для практики «Производственная (технологическая (проектно-технологическая) практика)» (6); и для «Подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы» (9).

Дисциплина изучается в 5 семестре.

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

---

<sup>1</sup> В скобках указан номер семестра.

Процесс освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
ИД <sup>1</sup> <sub>УК-10</sub>	Владеет основами экономической и финансовой грамотности, понимает сущность рациональной организации хозяйственной деятельности в современном обществе
ИД <sup>2</sup> <sub>УК-10</sub>	Экономически обосновывает принятые решения, в том числе в профессиональной деятельности
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-1</sub>	Приобретает знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.
ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-1</sub>	Решает профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-2</sub>	Осуществляет поиск данных, обрабатывает и анализирует их, проверяет их достоверность и значимость для сферы управления персоналом
ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-2</sub>	Решает задачи в сфере управления персоналом, основываясь на собранных, обработанных и проанализированных данных

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- основы экономической и финансовой грамотности;
- понятийно-категориальный аппарат;
- Российское законодательство в части работы с персоналом;
- экономические, организационные и управленческие основы построения трудовых отношений;
- теоретические основы экономики управления персоналом;

- источники получения информации для решения задач в сфере управления персоналом.

Уметь:

- принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;
- экономически обосновывать принятые решения, в том числе в профессиональной деятельности;
- применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;
- решать профессиональные задачи на основе знаний российского законодательства;
- осуществлять поиск данных, обрабатывает и анализирует их, проверяет их достоверность и значимость для управления персоналом;
- решать задачи в сфере управления персоналом, основываясь на собранных, обработанных и проанализированных данных.

Владеть:

- основами экономической и финансовой грамотности, понимает сущность рациональной организации хозяйственной деятельности в современном обществе;
- навыками решения задач в сфере управления персоналом с применением методов сбора, обработки и анализа данных;
- методиками расчета производственных и экономических показателей в рамках управления персоналом организации.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 академических часа.

Наименование	Всего часов	Семестры
		5
Общая трудоемкость дисциплины	144	144
Контактная работа:	8,5	8,5
лекции	4	4
практические занятия	4	4
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студента	132	132
Промежуточная аттестация	4	4

Наименование	Всего	Семестры
контактная работа	0,5	0,5
самостоятельная работа по подготовке к зачету с оценкой	3,5	3,5

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ	КОМПЕТЕНЦИИ			Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-10	ОПК-1	ОПК-2		
Тема 1. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	19,2	+	+		ВК, Л, ПЗ, СРС	УО, Кр
Тема 2. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	18,6		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Кр
Тема 3. Нормативы и анализ трудовых показателей организации	18,6		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Кр
Тема 4. Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала организации	18,6	+		+	Л, ПЗ, СРС	УО, Кр
Тема 5. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом	18,6	+	+		Л, ПЗ, СРС	УО, Кр
Тема 6. Экономическая оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	18,6		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Кр
Тема 7. Оценка экономической и социальной эффективности ключевых процессов управления персоналом организации	24,8		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Кр
Итого за семестр 5	140					
Промежуточная аттестация	4					Зачет с оценкой
Всего по дисциплине	144					

Сокращения: Л– лекция, ПЗ – практическое занятие, ВК – входной контроль, СРС – самостоятельная работа студента, УО – устный опрос, Кр – контрольная работа.

## 5.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	0,6	0,6	-	18	-	19,2
Тема 2. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	0,6	0,6	-	18	-	18,6
Тема 3. Нормативы и анализ трудовых показателей организации	0,6	0,6	-	18	-	18,6
Тема 4. Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала организации	0,6	0,6	-	18	-	18,6
Тема 5. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом	0,6	0,6	-	18	-	18,6
Тема 6. Экономическая оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	0,6	0,6	-	18	-	18,6
Тема 7. Оценка экономической и социальной эффективности ключевых процессов управления персоналом организации	0,4	0,4	-	24	-	24,8
Итого за семестр 126	4	4	-	132	-	140
Промежуточная аттестация						4
Всего по дисциплине						144

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовая работа.

## 5.3 Содержание разделов дисциплины

### **Тема 1. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом**

Целеполагание и принципы формирования целей и системы управления персоналом. Формирование функций системы управления персоналом. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда. Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом. Методы построения эффективных систем управления персоналом.

### **Тема 2. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации**

Сущность человеческого капитала и его структура: индивидуальный, коллективный и общественный капитал. Принципы, подходы и методики оценки

человеческого капитала. Показатели оценки человеческого капитала. Сущность интеллектуального капитала и его структура: понятие капитала как экономической категории; четыре эволюционные формы капитала: промышленный, финансовый, финансово-промышленный и интеллектуальный.

Сущность и виды трудового потенциала организации. Кадровый потенциал организации и трудовой потенциал работника. Элементы трудового потенциала организации. Элементы трудового потенциала работника. Методы оценки трудового потенциала организации.

### **Тема 3. Нормативы и анализ трудовых показателей организации**

Система трудовых показателей организации. Экономические и статистические методы анализа трудовых показателей организации. Планирование и анализ трудовых показателей организации. Нормирование и регламентация труда персонала организации. Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации.

### **Тема 4. Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала организации**

Современные проблемы производительности труда в России. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда. Сущность производительности и эффективности труда, факторы и резервы повышения производительности труда.

Управление производительностью труда в организации: анализ управления производительностью труда, разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективности труда, анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда.

Практика повышения производительности труда: управление численностью персонала, управление использованием рабочего времени, управление присутствием на работе, выявление организационных резервов, формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения.

### **Тема 5. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом**

Сущность, цели и технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом. Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации (методы экономического и статистического анализа). Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом.

### **Тема 6. Экономическая оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков**

Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Сущность, классификация и факторы, оказывающие влияние на возникновение

кадровых рисков. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Управление текучестью персонала организации. Методы материального и нематериального стимулирования персонала.

### **Тема 7. Оценка экономической и социальной эффективности ключевых процессов управления персоналом организации**

Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Методы оценки эффективности инвестиций в персонал. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом: расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции, расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции. Расчет затрат на совершенствование системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом, в условиях цифровой экономики.

## **5.4 Практические занятия**

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
1	Понятие, задачи и функции механизма управления персоналом. Методы построения эффективных систем управления персоналом.	0,6
2	Интеллектуальный капитал. Содержание трудового процесса. Кадровый потенциал организации и трудовой потенциал работника.	0,6
3	Экономические и статистические методы анализа трудовых показателей организации.	0,6
4	Разработка мероприятий по управлению производительностью труда. Практика повышения производительности труда.	0,6
5	Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом. Организационная модель.	0,6
6	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.	0,6
7	Методы оценки эффективности инвестиций в персонал. Расчет затрат на совершенствование системы управления персоналом.	0,4
Итого по дисциплине		4

## **5.5 Лабораторный практикум**

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

## **5.6 Самостоятельная работа**



Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
1	Повторение материалов лекции. Изучение теоретического материала. [1-14] Методы построения эффективных систем управления персоналом. Подготовка к устному опросу. Подготовка контрольной работы.	18
2	Изучение теоретического материала. [1-14] Показатели оценки человеческого капитала. Методы оценки трудового потенциала организации. Подготовка к устному опросу. Подготовка контрольной работы.	18
3	Изучение теоретического материала. [1-14] Нормирование и регламентация труда персонала организации. Анализ численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организации. Подготовка контрольной работы.	18
4	Изучение теоретического материала. [1-14] Практика повышения производительности труда: управление численностью персонала, управление использованием рабочего времени, управление присутствием на работе, выявление организационных резервов. Подготовка контрольной работы.	18
5	Изучение теоретического материала. [1-14] Организационная модель кадрового контроллинга в системе управления персоналом. Подготовка контрольной работы.	18
6	Изучение теоретического материала. [1-14] Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Управление текучестью персонала организации. Подготовка контрольной работы.	18
7	Изучение теоретического материала. [1-14] Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Подготовка контрольной работы.	24
Итого по дисциплине		132

## 5.7 Курсовые проекты

Курсовые проекты учебным планом не предусмотрены.

## 6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Исаева, О. М. **Управление человеческими ресурсами** : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 168 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-06318-9. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/8A092E44-B933-45CE-8927-70CD7923658F](http://www.biblio-online.ru/book/8A092E44-B933-45CE-8927-70CD7923658F). свободный (дата обращения 19.01.2021)
2. **Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1** : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [ и др. ] ; под общ. ред. О. В. Кучмаевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 211 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/467792A8-586F-44BA-9D7C-29CC2F188645](http://www.biblio-online.ru/book/467792A8-586F-44BA-9D7C-29CC2F188645). свободный (дата обращения 19.01.2021)
3. **Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2** : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [ и др. ] ; под общ. ред. О. В. Кучмаевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 261 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/ACADB746-AE99-4259-8638-63626026392E](http://www.biblio-online.ru/book/ACADB746-AE99-4259-8638-63626026392E) свободный (дата обращения 19.01.2021)
4. Одегов, Ю. Г. **Управление персоналом** : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Е. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562](http://www.biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562) свободный (дата обращения 19.01.2021)

б) дополнительная литература:

5. **Управление персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата** / А. А. Литвинюк [ и др. ] ; под ред. А. А. Литвишока. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 498 с. (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/1D94E1F9-DC57-4E83-8AB3-91F651DF693A](http://www.biblio-online.ru/book/1D94E1F9-DC57-4E83-8AB3-91F651DF693A). свободный (дата обращения 19.01.2021)
6. Алиев, И. М. **Экономика труда в 2 ч. Часть 1** : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 203 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03218-5. Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/F20EA8D8-6267-4BEF-BAC0-484768CE4B1E](http://www.biblio-online.ru/book/F20EA8D8-6267-4BEF-BAC0-484768CE4B1E) свободный (дата обращения 19.01.2021).
7. Алиев, И. М. **Экономика труда в 2 ч. Часть 2** : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, П. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 228 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03216-1. Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/A2117CRA-CA66-49B2-B64C-20F981005441](http://www.biblio-online.ru/book/A2117CRA-CA66-49B2-B64C-20F981005441) свободный (дата обращения 19.01.2021).

8. Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2016. – 427 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=537868> свободный (дата обращения: 22.01.2021).

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

9 **Журнал «Управление персоналом».** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru> свободный (дата обращения 20.01.2021).

10. **Министерство финансов РФ** [Электронный ресурс] официальный сайт Министерства финансов РФ. - Режим доступа: <http://www.minfin.ru/ru/>, свободный (дата обращения 20.01.2021)

11. **Правительство РФ** [Электронный ресурс] официальный сайт Правительства РФ. - Режим доступа: <http://www.government.ru/>, свободный (дата обращения 20.01.2021).

12. **Библиотека СПбГУ ГА** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spbguga.ru/objects/e-library/> , свободный (дата обращения 20.01.2021).

г) программное обеспечение (лицензионное, свободно распространяемое), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

13. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>, свободный (дата обращения 20.01.2021).

14. **Гарант** [Электронный ресурс] официальный сайт компании Гарант. - Режим доступа: <http://www.aero.garant.ru> , свободный (дата обращения 20.01.2021)

## 7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения образовательного процесса материально-техническими ресурсами используется аудитория №534, оборудованная МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, интерактивная доска, а также аудитории №536, 538, 541, 543.

Материалы INTERNET, мультимедийные курсы, оформленные с помощью Microsoft Power Point, используются при проведении лекционных и практических занятий.

Наименование дисциплины	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
-------------------------	---	---	---

Экономика управления персоналом	Аудитория 534	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 26 посадочных мест) МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, интерактивная доска	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows International
	Аудитория 536	Комплект учебной мебели Вместимость: 26 посадочных мест	Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS
	Аудитория 538	Комплект учебной мебели Вместимость: 24 посадочных места	Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL
	Аудитория 541	Комплект учебной мебели Вместимость: 28 посадочных мест	
	Аудитория 543	Комплект учебной мебели Вместимость: 44 посадочных места	

## 8 Образовательные и информационные технологии

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения обучающимися дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Лекция предназначена для раскрытия состояния и перспектив развития экономических знаний в современных условиях. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы и практические примеры.

Цель практических занятий – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих тем, а также приобрести начальные практические навыки. Рассматриваемые в рамках практического занятия задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках подготовки обучающихся. Практические занятия предусматривают участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практические занятия по дисциплине являются составляющими практической подготовки обучающихся, так как предусматривают их участие в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Самостоятельная работа обучающихся является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой. Самостоятельная работа включает выполнение учебных заданий, в том числе и индивидуальных.

## **9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Оценочные средства включают: устные опросы и контрольные работы.

*Устные опросы* проводятся на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала.

*Контрольная работа* – средство проверки знаний, умений и навыков путём выполнения обучающимся учебных заданий: тестов, логических или ситуационных задач, докладов по теме или разделу и т.п. Контрольные работы, выдаваемые для самостоятельного выполнения обучающимися, содержат требования выполнить какие-либо теоретические или практические учебные действия. Контрольные работы предполагают активизацию знаний, умений и навыков, либо – актуализацию ранее усвоенного материала. Контрольные работы носят практико-ориентированный характер, используются в рамках практической подготовки с целью оценки формирования, закрепления, развития практических навыков.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде зачета с оценкой в 5 семестре. К моменту сдачи зачета с оценкой должны быть успешно пройдены предыдущие формы контроля.

Зачет с оценкой позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Зачет с оценкой предполагает устные ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов, вынесенных на промежуточную аттестацию, а также решение ситуационной задачи.

### **9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов по дисциплине**

Не применяется.

### **9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания**

## **знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся и промежуточную аттестацию по итогам освоения дисциплины. При этом фонд оценочных средств включает следующие оценочные средства и шкалы оценивания.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Текущий контроль успеваемости обучающихся	
Устный опрос	«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос. «Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы. «Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы. «Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.
Контрольная работа	«Отлично»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся демонстрирует знание программного материала; работа аргументирована и не содержит ошибок. «Хорошо»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся демонстрирует знание программного материала; работа обучающегося аргументирована, но дана с незначительными ошибками. «Удовлетворительно»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся в недостаточной степени демонстрирует знание программного материала; работа обучающегося в недостаточной степени аргументирована и дана с незначительными ошибками. «Неудовлетворительно»: обучающийся не выполнил работу, или результат выполнения работы не соответствует поставленным требованиям; обучающийся демонстрирует незнание программного материала; в работе имеются существенные ошибки.

\*К моменту прохождения промежуточной аттестации обучающийся должен получить «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно» за участие по крайней мере в 50 % фонда оценочных средств.

### **9.3 Темы курсовых проектов по дисциплине**

Не применяется.

### **9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам**

«Управление персоналом организации»:

- 1 Современный менеджер по персоналу на рынке труда
- 2 Требования к профессионально-деловым качествам специалиста по управлению персоналом
- 3 Содержание профессиональной деятельности в области управления персоналом
- 4 В чем отличие между организационно-правовой формой коммерческой и некоммерческой организации

«Экономика организации воздушного транспорта»:

- 5 Что такое труд и трудовые отношения
- 6 Понятие и виды издержек фирмы
- 7 Что такое прибыль организации?
- 8 Источники формирования прибыли организации

«Кадровая статистика и основы анализа»:

- 9 Раскройте понятие трудовые ресурсы
- 10 Экономически активное население, занятые в экономике, анализ характеризующих показателей
- 11 Экономически неактивное население, безработные, незанятые в экономике.
- 12 Уровень занятости и уровень безработицы, способы их определения.

### 9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
I этап		
УК-10	ИД <sup>1</sup> <sub>УК-10</sub> ИД <sup>2</sup> <sub>УК-10</sub>	Знает: <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы экономической и финансовой грамотности;</li> <li>– понятийно-категориальный аппарат;</li> <li>– Российское законодательство в части работы с персоналом;</li> <li>– экономические, организационные и управленческие основы построения трудовых отношений;</li> <li>– теоретические основы экономики управления персоналом;</li> <li>– источники получения информации для решения задач в сфере управления персоналом.</li> </ul>
ОПК-1	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-1</sub> ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-1</sub>	Умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>– принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;</li> <li>– экономически обосновывать принятые решения, в том числе в профессиональной деятельности;</li> </ul>

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
ОПК-2	ИД <sub>ОПК-2</sub> <sup>1</sup> ИД <sub>ОПК-2</sub> <sup>2</sup>	– применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;
II этап		
УК-10  ОПК-1 ОПК-2	ИД <sub>УК-10</sub> <sup>1</sup> ИД <sub>УК-10</sub> <sup>2</sup>  ИД <sub>ОПК-1</sub> <sup>1</sup> ИД <sub>ОПК-1</sub> <sup>2</sup>  ИД <sub>ОПК-2</sub> <sup>1</sup> ИД <sub>ОПК-2</sub> <sup>2</sup>	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– решать профессиональные задачи на основе знаний российского законодательства;</li> <li>– осуществлять поиск данных, обрабатывает и анализирует их, проверяет их достоверность и значимость для управления персоналом;</li> <li>– решать задачи в сфере управления персоналом, основываясь на собранных, обработанных и проанализированных данных.</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основами экономической и финансовой грамотности, понимает сущность рациональной организации хозяйственной деятельности в современном обществе;</li> <li>– навыками решения задач в сфере управления персоналом с применением методов сбора, обработки и анализа данных;</li> <li>– методиками расчета производственных и экономических показателей в рамках управления персоналом организации.</li> </ul>

### Шкала оценивания при проведении промежуточной аттестации

«Отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания по рассматриваемой компетенции и умение уверенно применять их на практике при решении задач, свободное и правильное обоснование принятых решений. Отвечая на вопрос, может быстро и безошибочно проиллюстрировать ответ собственными примерами. Обучающийся самостоятельно правильно решает задачу, дает обоснованную оценку итогам решения.

«Хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задачи некоторые неточности, хорошо владеет всем содержанием, видит взаимосвязи, но не всегда делает это самостоятельно без помощи преподавателя. Обучающийся решает задачу верно, но при помощи преподавателя.

«Удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными разделами учебной программы в рамках заданной компетенции, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации. Отвечает только на конкретный вопрос, соединяет знания



из разных разделов курса только при наводящих вопросах преподавателя. Ситуационная задача решена не полностью, или содержатся незначительные ошибки в расчетах.

*«Неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины в рамках компетенций, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач. Не раскрыты глубина и полнота при ответах. Задача не решена даже при помощи преподавателя.

## **9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам обучения по дисциплине**

### **9.6.1 Примерные контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости**

#### **Примерный перечень вопросов устного опроса**

1. Охарактеризуйте структуру интеллектуального капитала?
2. Объясните различия между интеллектуальным капиталом и неосязаемыми активами?
3. Определите сущность человеческого капитала и прокомментируйте его структуру?
4. Охарактеризуйте основные этапы развития теории человеческого капитала?
5. Каковы особенности человеческого капитала?
6. Что такое система трудовых показателей? Каким целям она служит?
7. Охарактеризуйте подсистемы трудовых показателей?
8. Назовите факторы, влияющие на трудовые показатели?
9. Дайте характеристику видов и методов анализа трудовых показателей?
10. Назовите этапы анализа трудовых показателей?
11. Обоснуйте необходимость планирования трудовых показателей в практике управления организацией?
12. Что такое аудит персонала? Его цели и объект?
13. Каковы основные стратегии аудита персонала?
14. Дайте характеристику основных типов аудита персонала?
15. В чем заключается аудит трудового потенциала организации?
16. Раскройте содержание этапов и методов проведения аудита персонала?
17. Назовите основные функции кадрового контроллинга в системе управления персоналом?

#### **Варианты контрольных работ**

*Варианты контрольных работ включают в себя варианты учебных заданий*

*(задач), письменных аудиторных работ и темы докладов.*

### **Темы докладов**

1. Управление персоналом как часть современного менеджмента;
2. Управление персоналом в организации;
3. Основные подходы к управлению персоналом;
4. Концепция человеческого капитала;
5. Кадровая политика;
6. Управление персоналом развивающейся организации;
7. Методы формирования кадрового состава;
8. Методы поддержания работоспособности персонала;
9. Концепции управления персоналом;
10. Концепция «Человеческого капитала»;
11. Индивидуальная стоимость работника;
12. Нормирование труда и определение потребности в рабочей силе.
13. Методы управления персоналом.
14. Этапы развития практики управления персоналом.
15. Требования к нормированию труда в современных условиях.
16. Характеристика основных видов норм.
17. Нормы труда и их виды.
18. Основные признаки классификации норм труда.
19. Характеристика методов и видов изучения затрат рабочего времени.
20. Проблемы социального обоснования норм труда.

Данный перечень может быть дополнен в ходе проведения занятий.

В соответствии с планом практических занятий обучающийся подготавливает доклад по предлагаемой теме с презентацией в формате PowerPoint.

### **Типовые ситуационные задачи**

**Задача 1.** В организации за определенный период было принято 60 чел., уволено 50 чел., из них по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины — 20 чел. Списочная численность на конец периода составила 600 чел., число работников, проработавших весь отчетный период, 550 чел., среднесписочная численность — 580 чел.

Следует определить коэффициенты оборота по приему и выбытию, коэффициент текучести, коэффициент замещения, коэффициент постоянства состава.

**Задача 2.** Годовой заработок работника составляет 10 000 долл, в год. Он рассматривает возможность поступления на годовичные курсы для повышения квалификации (с отрывом от работы). Прямые издержки обучения составляют 2 000 долл. После окончания курсов он предполагает проработать еще 3 года и затем уйти на пенсию. При этом известно, что годовой заработок работника при более высокой квалификации достигнет 14 000 долл. Допустим для

простоты, что все затраты производятся и доходы получаются в начале каждого года и что индивидуальная ставка дисконтирования равна 10%. Охарактеризуйте рентабельность инвестиций в человеческий капитал.

**Задача 3.** В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга — 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников. Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

**Задача 4.** Рассчитать норматив численности работников общего отдела учреждения, если объем документооборота в среднем за месяц - 5300 единиц, из них требующие ответа — 1520 единиц, и не требующие ответа - 3780 единиц. По нормам среднее время на обработку одного документа, требующего ответа - 0,5 часа, не требующие ответа - 0,2 часа. Реальный фонд рабочего времени на одного служащего - 150 часов в месяц.

**Задача 5.** Определить коэффициент роста производительности труда, если за прошедший месяц выработка на одного работника предприятия составила 100000 руб., а в текущем месяце возросла до 105000 руб. при плане 10200 руб.

### Примерный вариант письменной аудиторной работы

**Задача 1.** В планируемом периоде предполагается увеличить среднюю заработную плату на 5%, объем выпускаемой продукции – на 11%, производительность труда – на 7%. Рассчитать ФЗП, если в базисном периоде объем продукции составил 210 млн. руб., а ФЗП – 55 млн. руб. Сделайте необходимые выводы.

**Задача 2.** Рассчитайте, сколько потребуется цеху рабочих в планируемом периоде, если трудоемкость продукции будет снижена на 10%, выпуск продукции возрастет на 25%, выполнение норм повысится на 5%, реальный фонд рабочего времени – на 4%. (В базисном периоде численность рабочих составляла 1 000 чел.).

**Задача 3.** По исходным данным, приведенным в таблице, определить динамику изменения структуры численности персонала по категориям, проанализировать ее, рассчитать необходимые показатели (соотношение основных и вспомогательных рабочих; соотношение основных рабочих и руководителей, специалистов; соотношение специалистов и служащих) и дать рекомендации по совершенствованию структуры персонала.

Категория работников	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Весь персонал:	225	246	250

Рабочие:	215	231	235
Основные	193	204	205
Вспомогательные	22	27	30
Служащие:	10	15	15
Руководители	4	6	5
Специалисты	4	6	6
Прочие служащие	2	3	4

**Задача 4.** Фактическая численность персонала финансового отдела составляет 5 человек. Определить ее соответствие нормативной численности на основе имеющихся исходных данных, представленных в таблице. Годовой фонд времени одного сотрудника – 1 920 ч.; коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы – 1,3; коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников – 1,12; коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,1.

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое для выполнения действия, ч.
Расчет денежной наличности	500	1,0
Учет доходов, расходов предприятия	3 000	0,5
Расчет сводного финансового баланса	300	3,0

**Задача 5** Рассчитайте влияние на увеличение (уменьшение) выпуска продукции роста (снижения) производительности труда и увеличения численности работающих по сравнению с базисным периодом и планом. Исходные данные приведены в таблице:

Показатели	Базис	План	Факт
Объем продукции, тыс. р.	60 000	68 400	72 000
Численность работающих, чел.	800	810	820

#### 9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Интеллектуальный капитал: понятие, структура. Отличие интеллектуального капитала от неосязаемых активов;
2. Трудовой процесс и содержание требований к нему;
3. Сущность, особенности и формы человеческого капитала, его структура;

4. Методы оценки человеческого капитала;
5. Стоимость человеческого капитала на макро- и микро-уровнях;
6. Основные подходы к оценке стоимости человеческого капитала;
7. Характеристика методик оценки стоимости человеческого капитала;
8. Система показателей оценки человеческого капитала;
9. Понятие и элементы трудового потенциала общества, организации, работника. Отличие трудового потенциала организации от ее кадрового потенциала?
10. Количественные и качественные характеристики трудового потенциала работника;
11. Расчет индекса развития человеческого потенциала; Каковы элементы трудового потенциала работника и их взаимосвязь?
12. Факторы, влияющие на трудовые показатели;
13. Характеристика видов и методов анализа трудовых показателей;
14. Характеристика этапов анализа трудовых показателей;
15. Современные проблемы производительности труда в России;
16. Понятие производительности труда, ее основные характеристики. Основные направления повышения производительности труда;
17. Основные принципы и подходы к управлению производительностью труда;
18. Натуральные, стоимостные и трудовые измерители производительности труда;
19. Эффективность труда. Основные подходы к оценке экономической эффективности труда;
20. Цель, задачи и методы управления производительностью труда;
21. Анализ эффективности труда. Анализ факторов эффективности труда;
22. Характеристика процессов разработки, планирования и реализации мер по повышению эффективности труда;
23. Понятие, цели и объект аудита персонала. Основные типы аудита персонала;
24. Основные стратегии аудита персонала;
25. Аудит трудового потенциала организации;
26. Содержание этапов и методов проведения аудита персонала;
27. Основные функции кадрового контроллинга в системе управления персоналом;
28. Оценка интегральной эффективности организационно-экономической модели кадрового контроллинга;
29. Показатели оценки деятельности подразделений управления персоналом;
30. Методика Д. Киркпатрика по оценке эффективности обучения персонала. Приведите примеры оценки по этой методике;
31. Методика компании «Хониуэлл» по оценке эффективности обучения персонала. Приведите примеры оценки по этой методике;
32. Сравнительная характеристика методов оценки эффективности деятельности службы управления персоналом;

33. Понятие коммерческой и бюджетной эффективности. Народнохозяйственная эффективность;
34. Обобщающие показатели оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
35. Особенности определения экономического эффекта в сферах управления организацией, производства и эксплуатации продукции;
36. Схема методического подхода к расчету экономических результатов в сфере управления производством продукции;
37. Производственные и непроизводственные факторы повышения экономической эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом;
38. Сущность социальной эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом;
39. Структура затрат на разработку и внедрение организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом;
40. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

### **Типовые задачи для проведения промежуточной аттестации**

**Задача 1.** Плановая численность работающих — 1000 человек, в том числе основных рабочих — 500, вспомогательных — 260 человек. Фактическая численность работающих составила 1020 человек, в том числе основных рабочих — 580, вспомогательных — 280 человек. Объем валовой продукции по плану — 20 млн руб., фактически — 22 млн.

Определите выполнение плана по производительности труда и резервы роста производительности труда.

**Задача 2.** В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга — 2 тыс. руб. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. руб. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников. Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

**Задача 3.** Определить списочное количество производственных рабочих в цехе, если известно: объем выпускаемой продукции цеха — 230 изделий в год, трудоемкость изготовления одного изделия — 2400 норма/ч, прирост НЗП (незавершенное производство) составляет 55 000 норма/ч, планируемый процент невыходов на работу — 10 %, коэффициент выполнения норм — 1,1. В году 250 рабочих дней, 8-часовой режим работы.

**Задача 4.** Норма времени на изготовление детали снизилась с 1 до 0,7 норма/ч. Определить, на сколько повысилась выработка при производстве этих деталей?

**Задача 5.** Норма времени на одно изделие составляет 12 мин ( $12/60=0,2$ ), часовая тарифная ставка при данной сложности труда — 15 руб., в месяце 24 рабочих дня; продолжительность смены — 8 ч. За месяц изготовлено 1008 деталей.

Определить:

- а) норму выработки в месяц (шт.) ;
- б) сдельную расценку за изделие (руб.) ;
- в) сумму сдельной зарплаты за месяц, если за каждый процент перевыполнения норм выплачивается 1,5 % заработка по сдельным расценкам (руб.).

## **10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

Методика преподавания дисциплины «Экономика управления персоналом» характеризуется совокупностью методов, приемов и средств обучения, обеспечивающих реализацию содержания и учебно-воспитательных целей дисциплины, которая может быть представлена как некоторая методическая система, включающая методы, приемы и средства обучения. Такой подход позволяет более качественно подойти к вопросу освоения дисциплины обучающимися.

Учебные занятия начинаются и заканчиваются по времени в соответствии с утвержденным режимом СПб ГУГА в аудиториях согласно семестровым расписаниям теоретических занятий. На занятиях, предусмотренных расписанием, обязаны присутствовать все обучающиеся.

Лекции являются одним из важнейших видов учебных занятий и составляют основу теоретической подготовки обучающихся по дисциплинам. Лекция имеет целью дать систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрыть состояние и перспективы прогресса конкретной области науки и экономики, сконцентрировать внимание на наиболее сложных и узловых вопросах. Эта цель определяет дидактическое назначение лекции, которое заключается в том, чтобы ознакомить обучающихся с основным содержанием, категориями, принципами и закономерностями изучаемой темы и предмета обучения в целом, его главными идеями и направлениями развития. Именно на лекции формируется научное мировоззрение обучающегося, закладываются теоретические основы фундаментальных знаний будущего управленца, стимулируется его активная познавательная деятельность, решается целый ряд вопросов воспитательного характера.

Каждая лекция должна представлять собой устное изложение лектором основных теоретических положений изучаемой дисциплины или отдельной темы

как логически законченное целое и иметь конкретную целевую установку. Особое место в лекционном курсе по дисциплине занимают вводная и заключительная лекции.

Вводная лекция должна давать общую характеристику изучаемой дисциплины, подчеркивать новизну проблем, указывать ее роль и место в системе изучения других дисциплин, раскрывать учебные и воспитательные цели и кратко знакомить обучающихся с содержанием и структурой курса, а также с организацией учебной работы по нему. Заключительная лекция должна давать научно-практическое обобщение изученной дисциплины, показывать перспективы развития изучаемой области знаний, навыков и практических умений.

Практические занятия проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков при решении управленческих задач. Основным содержанием этих занятий является практическая работа каждого обучающегося. Назначение практических занятий – закрепление, углубление и комплексное применение на практике теоретических знаний, выработка умений и навыков обучающихся в решении практических задач. Вместе с тем, на этих занятиях, осуществляется активное формирование и развитие навыков и качеств, необходимых для последующей профессиональной деятельности. Практические занятия проводятся по наиболее сложным вопросам дисциплины и имеют целью углубленно изучить ее содержание, привить обучающимся навыки самостоятельного поиска и анализа информации, умение делать обоснованные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение. Каждое практическое занятие заканчивается, как правило, кратким подведением итогов, указаниями преподавателя о последующей самостоятельной работе.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде зачета с оценкой в 5 семестре. К моменту сдачи зачета с оценкой должны быть успешно пройдены предыдущие формы контроля. Зачет с оценкой позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины.




Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры 17 «Экономика» «20» 05 2021 года, протокол № 10.

Разработчики:

к.э.н.

  
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Сычева Е.Г.

И.о. зав. каф. № 17 «Экономика»

к.э.н., доцент

  
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)

Паристова Л.П.

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО

к.э.н., доцент

  
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП)

Иванова М.О.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 16.06.2021 г., протокол № 7.