

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.35 ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Автор:

канд. экон. наук, доцент кафедры корпоративного управления Соколов А.А.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и операционное управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины: сформировать компетенции ПК-14 Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике, ПК-22 Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени и ПК-26 Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал. В процессе освоения ПК-8, ПК-14 и ПК-22 происходит формирование профессионального мышления студента, влияющего на его дальнейший профессиональный рост.

План курса:

Тема 1. Система управления персоналом

Объект, предмет, цели и задачи дисциплины «Экономика управления персоналом». Принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом. Экономические показатели и нормативы, применяемые в практике управления персоналом.

Тема 2. Функциональный анализ системы управления персоналом на предприятии

Сущность и классификация функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом. Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала. Управление расходами на персонал.

Тема 3. Учет затрат на персонал

Классификация затрат на персонал по целям управления, фазам процесса воспроизводства, уровню подхода, целевому назначению, источникам финансирования, характеру, времени замещения, обязательности. Структура затрат на персонал по методологии Международной организации труда. Структура затрат на персонал по методологии Федеральной службы государственной статистики РФ. Управление затратами на персонал. Планирование расходов на персонал. Бюджет затрат на персонал.

Тема 4. Аудит персонала

Сущность и цели аудита труда персонала. Технология организации аудита персонала. Экономическая эффективность процессов аудита. Аудит персонала: сущность и задачи. Специфика аудита персонала. Виды аудита персонала. Исследовательские подходы к аудиту персонала. Аудиторское заключение. Аудит рабочих мест. Аудит вознаграждений.

Тема 5. Контроллинг персонала

Контроллинг персонала: сущность, цели, задачи, функции, роль в кадровом планировании. Формирование модели контроллинга персонала на предприятии. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

Тема 6. Кадровые риски и оценка эффективности управления

Кадровый риск как элемент системы управления персоналом современной организации. Понятие и виды кадровых рисков. Способы и процедуры выявления кадровых рисков. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.

Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

Промежуточная аттестация по дисциплине Б1.Б.35 «Экономика управления персоналом» проводится в соответствии с учебным планом для очной формы обучения в 7 семестре в форме зачета в виде устного опроса.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
В соответствии с трудовыми функциями обобщенной трудовой функции «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» Профессionalного стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н) ПК-14 направлена на организацию мероприятий по разработке экономических показателей эффективности труда.	ПК-14.3.2	На уровне знаний: – систематическое владение практическими навыками аналитической работы по итогам расчета оплаты труда; – разработки мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации.
		На уровне умений: – разрабатывать систему мотивации и стимулирования персонала; – умение применять на практике методы расчёта оплаты труда.
		На уровне навыков: – проводить расчет суммы и структуры оплаты труда по видам расходов; – разрабатывать систему мотивации и стимулирования персонала по оплате труда.
ПК-22 направлена на организацию труда персонала, организацию оплаты	ПК-22.1.2	На уровне знаний: – методики управленческой мотивации; – возможности создания систем мотивации труда; – специальную управленческо-методологическую

труда персонала, администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала (Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом». Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)		терминологию. На уровне умений: – применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений; – выявлять и оценивать проблемы социально-экономического характера, влияющие на организацию и осуществление управленческих функций, предлагая их решение. На уровне навыков: – применения на практике современных технологий мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
В соответствии с трудовыми функциями обобщенной трудовой функции «Деятельность по оценке и аттестации персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н) ПК-26 направлена формирование трудовых функций, связанных с организацией и проведением оценки персонала, организацией и проведением аттестации персонала, администрированием процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.	ПК-26.2.1	На уровне знаний: – источники финансирования и реализации экономического обоснования мероприятий по управлению персоналом. На уровне умений: – оценивать исходные показатели управления персоналом по уровню затрат и оценке эффективности использования трудовых ресурсов; – осуществлять поиск информации для аналитического исследования трудовых показателей. На уровне навыков: – практической работы в экономической деятельности по управлению персоналом; – аналитической работы, – оптимизации затрат по управлению персоналом отдельного предприятия.

Основная литература

1. Десслер Гари Управление персоналом [Электронный ресурс].— М.БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. - 800 с.— Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Кибанов А. Я. Служба управления персоналом: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, Валерия Германовна Коновалова, Марина Владимировна Ушакова; под ред. А. Я. Кибанова. - М. КноРус, 2010. - 410 с.
3. Шлендер П.Э. [и др.] Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент

организации» и «Управление персоналом». — М ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. —
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597> . — ЭБС «IPRbooks», по паролю.