

АННОТАЦИЯ
дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 Контроллинг и учет персонала
Направление: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление персоналом

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, из них – 6,2 часа контактной работы: лекционных 2 ч., практических 4 ч., ИКР 0,2 ч.; контроль 3,8 ч., самостоятельной работы 62 ч.).

Цель освоения дисциплины обучающимися заключается в получении теоретических знаний и приобретении необходимых практических навыков в области организации и реализации контроллинга, учета персонала организации, которые смогут использовать в своей профессиональной деятельности.

Задачи освоения дисциплины:

- 1) сформировать комплекс теоретических знаний в области организации контроллинга и учета персонала;
- 2) изучить сущность методов контроллинга и учета персонала и сформировать умения их использования;
- 3) обучить приемам работы с нормативно-правовыми документами, статистическими данными, фактическим материалом в части организации контроллинга и учета персонала;
- 4) сформировать навыки организации контроллинга и учета персонала в организации.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Контроллинг и учет персонала» относится к вариативной части ООП «Дисциплины по выбору» по направлению подготовки «Управление персоналом». Изучается на четвертом курсе.

Изучение дисциплины «Контроллинг и учет персонала» формирует у обучающихся знания в области системы внутриорганизационного планирования и контроля в сфере работы с персоналом, которая позволяет достигать стратегические цели организации на основе планирования, разработки и реализации конкретных мероприятий по развитию управления персоналом. Дисциплина базируется на итогах изучения следующих дисциплин учебного плана: «Основы организации труда персонала», «Основы управления персоналом», «Конфликтология», «Организация службы персонала», «Подбор персонала».

Дисциплина создает теоретическую и практическую основу для изучения следующих дисциплин учебного плана: «Социальное партнерство в организациях», «Анализ и прогнозирование рынка труда», «Основы управленческого консультирования», «Основы труда персонала», «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере».

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-4, ОПК-8, ПК-2, ПК-10, ПК-11, ПК-15.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<u>Знает:</u>	<u>Умеет:</u>	<u>Владеет:</u>
ОК-4 – способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	основные категории права и законодательные акты, законодательные основы управления персоналом	применять правовые знания для обоснования управленческих решений	навыками использования правовых знаний, анализа изменений в законодательстве
ОПК-8 – способность использовать нормативные правовые	нормативные правовые акты, используемые в	анализировать социально-экономические	навыками применения современных

акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	процессе профессиональной деятельности методы и принципы разработки организационно-управленческих и экономических решений	проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения и разрабатывать алгоритмы их реализации	методик анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, разработки организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ПК-2 – знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	– источники обеспечения организации кадрами; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; – общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности	– применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; – использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; – анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг	– навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); – навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности), выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами, навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в

			обучении персонала
ПК-10 – знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, законодательство Российской Федерации о персональных данных, порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации, порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат, порядок заключения договоров (контрактов).	использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение, обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала, обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала, производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров, определять условия для заключения договоров на услуги по проведению оценки персонала, сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии	навыками сопровождения договоров по обеспечению организации персоналом, включая предварительные процедуры по их заключению, сопровождения договоров с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению, сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии
ПК-11 – Владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры,	структуру организации и вакантные должности (профессии,	формировать требования к вакантной должности (профессии,	навыками формирования требований к вакантной должности

разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	специальности), организацию работ на различных участках производства, организации, отрасли, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, основы экономики, организации труда и управления персоналом, порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации, локальные нормативные акты организации, порядок заключения договоров (контрактов), трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, нормы этики делового общения.	специальности) и определять критерии подбора персонала, вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности), собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, консультировать по вопросам привлечения персонала, внедрять методы рациональной организации труда, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах.	(профессии, специальности) и их коррекции, размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации внедрения системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала
ПК-15 – владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в	способы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов

соответствии со стратегическими планами организации			
---	--	--	--

Основные разделы дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов			
		Всего	Контактная работа		
			Л	ПЗ	ЛР
1	2	3	4	5	6
1	Роль контроллинга в системе управления предприятием	11	1		
2	Виды и структура контроллинга персонала	13	1		
3	Управленческий учет как основа контроллинга	13		1	
4	Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала	15		1	
5	Методы принятия управленческих решений в контроллинге	16		2	
ИКР		0,2			
Контроль		3,8			
Итого		72	2	4	-

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет на четвертом курсе.*

Основная литература:

1. Волкова, О. Н. Управленческий учет[Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. Н. Волкова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 461 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00248-5. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/0D35949D-C2EF-41B3-8976-4E143DD4D620/upravlencheskiy-uchet#page/1>

(дата обращения 27.08.2018)

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1[Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 202 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02242-1. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/A1577E0C-7FC8-4595-A7F5-5D71EA9BAAED/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-1#page/1>

(дата обращения 27.08.2018)

3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2 [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 283 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02239-1. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-2#page/1>

(дата обращения 27.08.2018)