

Б1.Б.29 ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Объем трудоемкости: 2 зачетных единицы (72 часа, из них – 36 часа аудиторной нагрузки: лекционных 12 ч., практических 24 ч., 36 часов самостоятельной работы, 4 ч. – КСР, зачет)

Цель освоения дисциплины – формирование компетенций обучающихся в области анализа экономических проблем управления персоналом, методов и способов принятия решений по эффективному управлению персоналом на уровне фирм современной экономики.

Задачи дисциплины

- формирование навыков анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
- освоение методологией анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- освоение технологий проведения аудита и контроллинга персонала;
- обучение методам экономического и статистического анализа трудовых показателей.

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика управления персоналом» (Б.1.Б.29.) относится к профессиональному циклу дисциплин.

При изучении данного курса студентам необходимо усвоить социально-экономическую сущность труда в современном обществе, актуальность перехода от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами, основы теории человеческого капитала; сущность и виды инвестиций в человеческий капитал; понятие социального капитала и оценки человеческого развития, компетентности и компетенций человека, профессионализма работников и их конкурентоспособности.

В методическом плане дисциплина «Экономика управления персоналом» опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов «Экономика и социология труда», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» и «Экономика», «Рынок труда».

В процессе изучения дисциплины ключевыми вопросами являются: кадровая политика и стратегия управления персоналом; планирование потребности в персонале; организация проведения деловой оценки кадров; работа с кадровым резервом на выдвижение, планирование деловой карьеры; организация системы подготовки и переподготовки кадров; маркетинговая деятельность в области персонала; мотивация трудовой деятельности; экономическая и социальная эффективность управления персоналом и т.д.

Приобретенные студентами знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком научном уровне организовывать разработку и реализацию кадровой политики и стратегии управления персоналом, а также на основе современных персонал-технологий организовывать работу служб управления персоналом.

Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (согласно ФГОС 3+):

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-2	знание Кодекса об	систему	оценивать задачи	навыками, содержа

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	федеральных законов в части определения ответственности и за нарушения трудового законодательства	при определении ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, относящихся к деятельности кадровой службы	ними нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации
1.	ПК-14	владением 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	сущность разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению производительности труда	выявлять проблемы и находить возможные пути их решения	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению производительности труда
3	ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими	содержание и сущность методов экономического и статистического анализа	применять важнейшие методы экономического и статистического анализа	инструментарием применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	трудовых показателей	трудовых показателей	

Основные разделы дисциплины:

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Сущность экономики управления персоналом	1	2	4		6
2.	Персонал организации как объект управления. Система федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства.	10	2	4		6
3.	Принципы, цели и методы управления персоналом	10	2	4		6
4.	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия. Разработка и экономическое обоснование мероприятий по улучшению производительности труда	14	2	4		8
5.	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом	12	2	4		6
6.	Аудит и контроллинг персонала	14	2	4		8
7.	КСР	2				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	12	24		36

Курсовые работы: *не предусмотрены.*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет*

Основная литература:

1. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. - Москва: Университет «Синергия», 2017 – 681с (Университетская библиотека ONLINE - http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=455415)

Автор (ы) РПД _____ В.С.Панасейкина, к.э.н., доц.