

АННОТАЦИЯ

дисциплины **Б1.В.ДВ.06.02 «Регулирование внутрифирменного рынка труда»**

Объем трудоемкости: 3 зачетные единицы (108 часа, из них 42,2 часа контактной работы: лекционных - 18 ч., практических - 18 ч.; КСР- 6ч., ИКР -0,2 ч.; самостоятельной работы – 55,8 ч.)

Цель дисциплины: формирование комплекса знаний и умений, необходимых для освоения методов регулирования внутрифирменного рынка труда организации в соответствии со стратегией и задачами ее развития.

Задачи дисциплины ознакомление студентов с основными моделями и типами рынка труда; формирование у студентов знаний и умений в области оценки кадрового потенциала организации и определения путей его эффективного использования; формирование у студентов навыков разработки направлений регулирования внутрифирменного движения и развития персонала.

Место дисциплины в структуре ООП ВО: Дисциплина является дисциплиной по выбору вариативной части профессионального цикла

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-3, ОК-6, ПК-8, ПК-15, ПК-30, ПК-37:

| Коды компетенций | Название компетенции | Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза |
|------------------|---|--|
| ОК-3 | способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | Знать: - основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на макро- и микроуровне; - текущее состояние экономических процессов и явлений на региональном, страновом и общемировом уровнях; - основные закономерности функционирования рыночной экономики в целом и отдельного экономического субъекта; - теоретические основы эконометрического моделирования; - способы статистического измерения и наблюдения социально-экономических явлений; - статистические методы исследования экономической конъюнктуры, выявления трендов и циклов, моделирования и прогнозирования развития социально-экономических процессов. Уметь: - применять экономический понятийно-категориальный аппарат; - использовать основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций; - предлагать способы решения существующих проблем с учетом критериев социально-экономической эффективности и возможных социально-экономических |

| | | |
|-------|---|--|
| | | <p>последствий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - собрать необходимые для проведения экономического и статистического анализа данные из отечественных и зарубежных источников; - строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать полученные результаты и прогнозировать развития экономических процессов и явлений на макроуровне; - оценивать качество эконометрической модели; - правильно интерпретировать результаты экономических исследований и выработать практические рекомендации по их применению; - использовать информацию о состоянии мировой экономики при принятии управленческих решений и оценке их эффективности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками системного, сравнительного и исторического анализа политических решений; - практическим применением статистических методов исследования, моделирования и прогнозирования социально-экономических процессов; - навыками применения методов и приемов статистики для анализа общественных процессов и явлений; - методами социально-экономического прогнозирования; - навыками самостоятельного проведения идентификации эконометрических моделей; - навыками практического применения теоретических знаний при проведении анализа и прогнозирования экономических процессов; - навыками проведения эконометрического анализа и прогнозирования с использованием компьютерных и программных средств |
| ОПК-6 | <p>владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p> | <p>Знать: культуру мышления, принципы целеполагания.</p> <p>Уметь: обобщать и анализировать информацию, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.</p> <p>Владеть: навыками восприятия, обобщения и экономического анализа информации, способностью к постановке цели и выбору путей ее достижения</p> |
| ПК-8 | <p>знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, формы стимулирования персонала и системы заработной платы, порядок составления бюджетов, порядок тарификации работ, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; - методы определения численности работников, тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей |

| | | |
|---------|--|---|
| | <p>трудоустройством и исполнительской дисциплиной (документов о поощрении и взыскании) и умением применять их на практике</p> | <p>ислужащих;</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, – трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы налогового законодательства Российской Федерации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять мотивационные факторы проведения оценки персонала, применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; – разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; – анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям, проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; – анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала, составлять прогнозы развития оплаты труда персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками и приемами мотивации и стимулирования персонала в организации; – анализ успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала; – разработка системы оплаты труда персонала, внедрение системы оплаты труда персонала, подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала. |
| ПК-15 | <p>владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> | <p>Знать: способы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p> <p>Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов</p> |
| ПК – 30 | <p>знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и</p> | <p>Знать: современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p>Уметь: целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом,</p> <p>Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</p> |

| | | |
|-------|---|---|
| | стрессами в организации и умение применять их на практике | |
| ПК-37 | способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управленческим персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике | <p>Знать: Структуру и виды организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях), технологии преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>Уметь: Использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям для решения задач в области управления персоналом.</p> <p>Владеть: Навыками реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.</p> |

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре
(очная форма обучения)

| № раздела | Наименование разделов | Количество часов | | | | | СР | |
|-----------|---|------------------|-------------------|-----------|----|----------|------------|-------------|
| | | Всего | Контактная работа | | | | | |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | КСР | | ИКР |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. | Теоретико-методологические основы рынка труда | 12,8 | 2 | 2 | | | | 8,8 |
| 2. | Типология рынков труда | 14 | 2 | 2 | | 1 | | 9 |
| 3. | Основы теории внутрифирменного рынка труда | 16 | 2 | 4 | | 1 | | 9 |
| 4. | Функционирование внутрифирменного рынка труда | 15 | 2 | 2 | | 1 | | 10 |
| 5. | Особенности регулирования внутрифирменного рынка труда | 17 | 4 | 2 | | 1 | | 10 |
| 6. | Использование инновационных кадровых технологий в рамках внутрифирменного рынка труда | 16 | 2 | 4 | | 1 | | 9 |
| 7. | Регулирование внутрифирменного рынка труда в период реорганизации и сокращения производства | 17 | 4 | 2 | | 1 | | 10 |
| | ИКР | 0,2 | | | | | 0,2 | |
| | Всего: | 108 | 18 | 18 | | 6 | 0,2 | 65,8 |

Курсовые работы: не предусмотрены

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет в шестом семестре.*

Основная литература:

1. Федосеев, В. В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда : учебник / В. В. Федосеев. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. - 148 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - URL:<http://znanium.com/catalog/product/944660> .
2. Маслова, Валентина Михайловна. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 506 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-444024#page/1> .
3. Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 467 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-431878#page/1> .
4. Горленко, Олег Александрович. Управление персоналом : учебник для академического бакалавриата / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. - Москва : Юрайт, 2019. - 249 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-437209#page/1> .
5. Моргунов, Евгений Борисович. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 424 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-431885#page/1>
6. Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. эконом. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 526 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-431966#page/1> .