

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.09.02 Экономика управления персоналом

наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Форма обучения

очная

Год набора

2020

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

_____ канд. экон. наук, доцент, Григорьева Евгения Гербовна

_____ должность, инициалы, фамилия

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Подготовка по направлению «Управление персоналом» базируется на признании того, что именно люди, персонал организаций являются источником интеллектуальных ресурсов, творцами ценностей. В постиндустриальном обществе приоритет принадлежит человеческому капиталу – интеллектуальным ресурсам.

В рамках данной дисциплины изучаются:

- организационно-экономических механизмов формирования эффективных систем управления персоналом;
- сущность, структура, методы оценки человеческого капитала, интеллектуальных ресурсов;
- экономическая оценка трудового потенциала организации; анализ и планирование трудовых показателей;
- функционально-стоимостный анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала;
- нормативная база экономики управления персоналом;
- управление расходами на персонал;
- управление производительностью и эффективностью труда;
- аудит и контроллинг персонала;
- управление кадровыми рисками;
- оценка эффективности деятельности службы управления персоналом;
- оценка экономической и социальной эффективности развития управления персоналом организации.

Предметом курса «Экономика управления персоналом» является организационно-экономических механизмов формирования эффективных систем управления персоналом. Объектом – система управления персоналом организаций. Курс обеспечивает комплексное изучение факторов, определяющих уровень и эффективность управления персоналом в организации, методов оценки человеческих ресурсов, отдельных подсистем управления персоналом, затрат и эффективности функционирования и развития системы управления персоналом.

Цель курса – формирование системных знаний, умений и навыков в области экономики управления персоналом, которые являются основой для развития и совершенствования отечественной и зарубежной науки и практики, а также базой формирования инструментальных, межличностных и системных компетенций у бакалавров в области управления персоналом.

1.2 Задачи изучения дисциплины

Задачи изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» раскрываются на основе требований к формированию компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО. Выпускник по направлению подготовки «Управление персоналом» с квалификацией «бакалавр» в результате освоения дисциплины должен:

Знать: сущность и характеристику дерева целей системы управления

персоналом организации; подсистемы системы управления персоналом организации и их характеристики; систему показателей элементов системы управления организацией; понятие и сущность функционально-целевой модели системы управления персоналом; понятие и сущность, содержание стадий и этапов организационного проектирования системы управления персоналом; систему и сущность показателей построения системы управления персоналом; показатели оценки деятельности службы управления персоналом; сущность и характеристику методов оценки эффективности деятельности службы управления персоналом; кадровые риски: сущность, классификацию, факторы возникновения и методы управления.

Уметь: провести анализ организационно-экономического механизма системы управления персоналом организации; выявить особенности и факторы формирования системы управления персоналом организации, осуществляющей любой из основных видов экономической деятельности; провести сравнительный анализ методов установления норм затрат рабочего времени; провести анализ отдельных подсистем системы управления персоналом организации; привести примеры основных регламентирующих документов системы управления персоналом, дать их краткую характеристику; предложить направления совершенствования или развития системы управления персоналом организации на основе анализа ситуации; дать оценку деятельности службы управления персоналом.

Владеть: методами оценки человеческого капитала организации; анализа трудовых показателей; оценки размеров, структуры и классификации расходов на персонал; оценки экономической и социальной эффективности службы управления персоналом.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине
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	
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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и характеристику дерева целей системы управления персоналом организации. - подсистемы системы управления персоналом организации и их характеристики. - систему показателей элементов системы управления организацией. - понятие и сущность функционально-целевой модели системы управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести анализ организационно-экономического механизма системы управления персоналом организации,

	<p>- выявить особенности и факторы формирования системы управления персоналом организации, осуществляющей любой из основных видов экономической деятельности.</p> <p>Владеть: методами оценки человеческого капитала организации.</p>
<p>ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	
<p>ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие и сущность, содержание стадий и этапов организационного проектирования системы управления персоналом. - систему и сущность показателей построения системы управления персоналом. <p>Уметь: привести примеры основных регламентирующих документов системы управления персоналом, дать их краткую характеристику.</p> <p>Владеть: методами оценки размеров, структуры и классификации расходов на персонал.</p>
<p>ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	
<p>ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и характеристику методов оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. - кадровые риски: сущность, классификацию, факторы возникновения и методы управления. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести сравнительный анализ методов установления норм затрат рабочего времени. - провести анализ отдельных подсистем системы управления персоналом организации. <p>Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности службы управления персоналом.</p>
<p>ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	

ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования	Знать: методы экономического и статистического анализа трудовых показателей. Уметь: - дать оценку деятельности службы управления персоналом; - предложить направления совершенствования или развития системы управления персоналом организации на основе анализа ситуации. Владеть: методами анализа трудовых показателей.
затрат на персонал	

1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется с применением ЭО и ДОТ

URL-адрес и название электронного обучающего курса: <https://e.sfu-kras.ru/course/view.php?id=14857>.

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	е
		1
Контактная работа с преподавателем:	1,5 (54)	
занятия лекционного типа	0,5 (18)	
практические занятия	1 (36)	
Самостоятельная работа обучающихся:	1,5 (54)	
курсовое проектирование (КП)	Нет	
курсовая работа (КР)	Нет	
Промежуточная аттестация (Экзамен)	1 (36)	

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

		Контактная работа, ак. час.							
№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа, ак. час.	
				Семинары и/или Практические занятия		Лабораторные работы и/или Практикумы			
		Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС
1. Основы экономики управления персоналом организации									
	1. Организационно-экономический механизм системы управления персоналом	2							
	2. Организационно-экономический механизм системы управления персоналом			4					
	3. Организационно-экономический механизм системы управления персоналом							6	
	4. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации	2							
	5. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации			4					
	6. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации							6	
	7. Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей организации	2							

8. Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей организации			4					
9. Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей организации							6	
2. Экономика системы управления персоналом организации								
1. Экономика анализа, планирования и управления расходами на персонал организации	2							
2. Экономика анализа, планирования и управления расходами на персонал организации			4					
3. Экономика анализа, планирования и управления расходами на персонал организации							6	
4. Экономика управления производительностью труда персонала организации	2							
5. Экономика управления производительностью труда персонала организации			4					
6. Экономика управления производительностью труда персонала организации							6	
7. Функционально-стоимостный анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала	2							
8. Функционально-стоимостный анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала			4					
9. Функционально-стоимостный анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала							6	
10. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом	2							

11. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом			4					
12. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом							6	
3. Методы измерения экономики управления персоналом организации								
1. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	2							
2. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков			4					
3. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков							6	
4. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	2							
5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации			4					
6. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации							6	
Всего	18		36				54	

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
2. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
3. Разнова Н.В. Экономика управления персоналом: [учеб-метод. материалы к изучению дисциплины для ...38.03.03.01.01 Управление персоналом организации](Красноярск: СФУ).

4.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства (программное обеспечение, на которое университет имеет лицензию, а также свободно распространяемое программное обеспечение):

1. Специальное программное обеспечение не требуется.

4.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам «Консультант Плюс», «Гарант», «Экономика. Социология. Менеджмент. Образовательный портал», «Российский ресурсный центр учебных кейсов», а также к следующим базам данных: EBSCO, Science Direct, ProQuest, eLibrary, INTEGRUM.

5 Фонд оценочных средств

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

6 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.