

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**
(ВлГУ)



А.А.Панфилов
« 28 » 01 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения заочная (ускоренное обучение на базе ВПО)

Семестр	Трудоемкость зач. ед., час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
3	5 зач. ед., 180 час.	4	4	-	145	Экзамен (27 часов), КР
Итого	5 зач. ед., 180 час.	4	4	-	145	Экзамен (27 часов), КР

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» заключается в формирование у студентов теоретических и практических знаний в области экономики управления персоналом, необходимых бакалавру по профилю «Управление персоналом организаций» для применения современных методов анализа эффективности управления персоналом организации; усвоение современных теоретических представлений об экономических механизмах и методах управления персоналом: экономических факторах и условиях, обеспечивающих эффективное управление персоналом; овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших экономических проблем в области управления персоналом организаций; приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных экономических процессов и показателей деятельности организаций в области управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к обязательным дисциплинам вариативной части, то есть непосредственно связана с будущей сферой деятельности выпускников.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Основы теории управления», «Экономика организации», «Экономическая теория», «Основы управления персоналом», «Экономика и социология труда», а также при прохождении учебной и производственной практик.

Набор входящих знаний и умений, состоящих в умении выявлять проблемы методологических и методических основ и для усвоения таких дисциплин, как: управленческий учет и учет персонала, основы управленческого консультирования, инвестиции в человеческий капитал, кадровый аудит персонала и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Студент должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

- умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);
- знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- основы проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике;
- основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ (ПК-21);

2) Уметь:

проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-20);

3) Владеть:

навыками анализа экономических показателей деятельности организаций и по труду (в том числе производительности

труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

№ п/п	Тема (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС		
1	Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономические методы управления»	3	1						18		1/100
2	Тема 2. Теоретические основы формирования экономических и эффективных систем управления персоналом	3	1						18		1/100
3	Тема 3. Экономический механизм управления персоналом	3	1						19		1/100
4	Тема 4. Экономическая оценка трудового потенциала организации	3				1			18		1/100
5	Тема 5. Экономический анализ системы управления персоналом	3				1			18		1/100
6	Тема 6. Функционально-стоимостный анализ деятельности персонала	3	1						18		1/100
7	Тема 7. Управление расходами на персонал	3				1			18		1/100
8	Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	3				1			18		1/100
Всего			4	4					145	KР	8/ 100
											Экзамен, (27 часов)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» компетентностный подход дисциплины «Экономика управления персоналом» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов предоставляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Практические занятия проводятся в форме деловых игр, дискуссий по темам выданным для опережающей самостоятельной работы. Более половины практических работ студенты работают в малых группах, решая ситуационные задачи.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;
- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы бакалавров проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса - оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;
- деловые игры - выработка навыка принятия решений в различных искусственно созданных ситуациях, осуществляемого по заданным правилам группой студентов в диалоговом режиме.
- опережающая самостоятельная работа - изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, то есть дома, до аудиторных занятий, изучить учебную литературу, нормативные акты, продумать вопрос по соответствующей теме и дать краткие ответы на все проблемные вопросы соответствующей темы.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль осуществляется по итогам выполнения студентами тестовых заданий, ответов на вопросы, контрольных работ.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

Текущий контроль успеваемости

1. Подходы к расчету трудового потенциала:

А - натуральный

Б - трудовой

В - стоимостной

Г - относительный

2. Расходы на персонал – это

А - общий размер кадровых расходов организации

Б - часть кадровых расходов организации, за исключением издержек на заработную плату персонала

В - отношение общей величины кадровых расходов к численности сотрудников организации

3. Прямые затраты на персонал НЕ включают:

А - заработная плата

Б - оклад штатных сотрудников

В - оплата отпусков

Г - выплаты внештатным сотрудникам

4. Под категорией "кадры организации" следует понимать:

А - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и

знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

Б - трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне
5. Что следует понимать под категорией "персонал"?

А - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

Б - совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

6. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):

А - степень реализации организационной цели;

Б - уровень эффективности труда;

В - материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники

7. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

А - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

Б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

В - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

8. Планы по человеческим ресурсам определяют:

А - политику по набору женщин и национальных меньшинств;

Б - политику по отношению к временным работающим;

В - уровень оплаты;

Г - оценку будущих потребностей в кадрах

9. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

А - соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;

Б - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;

В - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений

10. К функциям контроллинга персонала не относится

А - информационно-обеспечивающая функция

Б - плановая функция

В - организационная функция

Г - управляющая функция

Д - контрольно-аналитическая функция

11. Уровень производительности труда на предприятии характеризуют показатели

А - рентабельность Б - фондооруженность В - прибыль

Г - трудоемкость

Д - выработка

12. Производительность труда на предприятиях определяется следующими методами

А- натуральным

Б- комбинированным

В- трудовым

Г- стоимостным

Д- эквивалентным

Е- коэффициентным

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Объект, предмет изучения дисциплины «Экономика управления персоналом».
2. Основные этапы развития научных знаний в области экономики управления персоналом.
3. Содержание экономической категории «трудовые ресурсы».
4. «Трудовой потенциал человека». Характеристика структуры трудового потенциала человека.
5. Структура трудового потенциала организации.
6. Сущность и основные задачи анализа трудовых показателей.
7. Критерии эффективности труда и их характеристика.
8. Производительность труда и методы ее измерения
9. Факторы и резервы роста производительности труда
10. Оценка результативности труда
11. Методы для оценки результативности труда
12. Сущность и цели функционально-стоимостного анализа трудовой деятельности.
13. Методика проведения ФСА трудовой деятельности.
14. Сущность и основные задачи анализа трудовых показателей по различным направлениям.
15. Расходы на персонал. Признаки классификации затрат организации на персонал.
16. Показатели, характеризующие расходы на персонал
17. Расчет показателей расходов на персонал
18. Критерии эффективности труда и их характеристика.
19. Производительность труда и методы ее измерения.
20. Факторы и резервы роста производительности труда?
21. Что понимается под оценкой результативности труда.
22. Основные методы, используемые для оценки результативности труда.
23. Кадровые риски: понятие и виды.
24. Способы и процедуры выявления кадровых рисков.
25. Методика оценки кадровых рисков.
26. Технология мониторинга и учета кадровых рисков.
27. Методы воздействия на кадровые риски.
28. Характеристика системы управления кадровыми рисками.
29. Цели и содержание аудита в социально-трудовой сфере.
30. Показатели эффективности аудиторской проверки.
31. Основные этапы проведения аудита в социально-трудовой сфере.

Примерная тематика курсовых работ

В процессе изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» студент очной формы обучения выполняет задание по курсовой работе.

Целью задания является систематизация и закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплины, а также выработка навыков по их практическому применению в сфере управления персоналом организации.

1. Характеристика рынка труда и эффективности использования ресурсов для труда в регионе (городе, муниципальном округе, районе).
2. Основные направления повышения эффективности труда персонала предприятия (на конкретном примере).
3. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
4. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством.
5. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
6. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации.

7. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.
8. Система регулирования социально-трудовых отношений.
9. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
10. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
11. Анализ организации оплаты труда на предприятии.
12. Отношение к персоналу в новых экономических условиях.
13. Кадровая политика и кадровое планирование на предприятии анализ и совершенствование (на конкретном примере).
14. Факторы роста производительности труда и улучшение их использования на предприятии.
15. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
16. Политика заработной платы на предприятии и ее эффективность.
17. Организация оплаты труда персонала основных цехов предприятия и ее совершенствование.
18. Внутрипроизводственное планирование трудовых показателей (на конкретном примере).
19. Направления улучшения организации труда рабочих на предприятии (в цехе).
20. Направления улучшения организации труда служащих на предприятии (в цехе).
16. Социально-экономические факторы повышения эффективности труда на предприятии (в цехе).
17. Участие работников в прибыли и владении капиталом на предприятии.
18. Оплата труда как средство мотивации;
19. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала в условиях рыночной экономики;
20. Оценка работы служб управления персоналом в организации;
21. Управление кадровыми рисками.
22. Анализ структуры затрат на персонал и их эффективность;
23. Анализ затрат на систему развития персонала в организации;
24. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе;
25. Оценка персонала и ее роль в карьерном росте;
26. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.
27. Экономическая оценка трудового потенциала организации.
28. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
29. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
30. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала.

Самостоятельная работа студентов

В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

По курсу «Экономика управления персоналом» студенты должны подготовить один доклад и выступить с докладом и презентацией на его основе.

Темы для докладов

1. Социально-экономическая характеристика системы управления персоналом.
2. Подходы к оценке эффективности управления персоналом.
3. Условия повышения эффективности влияния трудового фактора производства.
4. Стили руководства и эффективность организации.
5. Эффективность управления персоналом в зависимости от методов и форм работы с ним.
6. Оценка персонала как инструмент его мотивации.
7. Содержание и принципы оценки эффективности управления персоналом.

8. Сущность и компоненты экономической и социальной эффективности управления персоналом.
9. Система показателей экономической эффективности управления персоналом.
10. Резервы роста производства продукции за счет улучшения использования трудовых ресурсов.
11. Экономические показатели эффективности системы управления персоналом предприятия.
12. Система нормирования труда как фактор повышения эффективности деятельности предприятия.
13. Формы и методы рационального использования персонала.
14. Аудит в трудовой сфере.
15. Контролинг в системе управления персоналом.
16. Оценка эффективности работы кадровой службы.
17. Современные технологии оценки организационной эффективности.
18. Методы определения эффективности затрат на персонал.
19. Концепции эффективного стимулирования.
20. Социально-экономическое значение управления расходами на персонал.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Экономика управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 427 с.: ISBN 978-5-16-006018-7 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=356866>
2. Ларионов, В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении научноемких производств: Учебное пособие / В. В. Ларионов. — М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К, 2014. — 216 с. - ISBN 978-5-394-02469-6 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514578>
3. Функционально-стоимостный анализ в решении управленческих задач по сокращению издержек: Учебное пособие / В.В. Рыжова - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 224 с.: ISBN 978-5-369-01035-8 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=257267>

Дополнительная литература

1. Армстронг, М. Управление результативностью: Система оценки результатов в действии [Электронный ресурс] / Майкл Армстронг, Анжела Бэрон; Пер. с англ. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 248 с. - ISBN 978-5-9614-4781-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=521532>
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Уч. пос./Н.И.Шаталова, Н.А.Александрова и др.; Под ред. Н.И.Шаталовой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014-221с ISBN 978-5-16-003824-7 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=413110>
3. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. – Ставрополь, 2014. – 68 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>
4. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / А.Я.Кибанов, Е.А.Митрофанова и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 156 с.: 60x88 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Научная мысль; Менеджмент). (о) ISBN 978-5-16-009530-1
5. Бизнес-анализ деятельности организации: Учебник / Л.Н.Усенко, Ю.Г.Чернышева, Л.В.Гончарова; Под ред. Л.Н.Усенко - М:Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М,2013-560с.:ил.; ISBN 978-5-98281-358-9 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415581>

Периодические издания

1. Журнал «Общество и экономика»
2. Журнал «Российский экономический журнал» (ВлГУ)

3. Журнал «Экономист» (ВлГУ)
4. Журнал «Управление персоналом» (ВлГУ)
5. Журнал «Трудовое право»
6. Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
7. Журнал «Кадровый менеджмент»
8. Журнал «Кадры предприятия»
9. Журнал «Менеджер по персоналу»
10. Журнал «Мотивация и оплата труда»

Справочно-правовые системы

1. Консультант Плюс

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

программное обеспечение включает в себя пакет программ MS Office (Word, Excel, PowerPoint).

1. <http://www.minregion.ru> – Министерство регионального развития Российской Федерации
2. <http://www.obrnadzor.gov.ru> – Федеральное агентство по науке и инновациям
3. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.
4. <http://www.gusp.gov.ru/> - Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации
5. <http://www.csrforum.ru/> - Национальный форум корпоративной социальной ответственности
6. <http://www.fd.ru/> - Сайт журнала «Финансовый директор»
7. <http://www.forbes.ru/> - Сайт журнала «Форбс»
8. <http://www.hbr-russia.ru/> - Сайт журнала Harvard Business Review

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

- Комплект электронных презентаций;
- Учебная аудитория количество студенческих мест, оснащение:

Планшет интерактивный сенсорный SmartPodium518,
Система опроса и голосования TR 1UMPH BOARD Voting RF450,
Документ – камера Avervision F50HD,
Доска интерактивная IQ Board DVT TQ92,
Комплект аудиосвязи Defender Mercury55+Sven MK-490,
Планшет графический Triumph table RF40

2. Практические занятия:

- мультимедийное оборудование (проектор BenQ MX 503 в комплекте с потолочным креплением Kromax PROJECTOR-300 и кабелем VGA, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152*203),
- пакет ПО общего назначения: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint.
- доска настенная.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО 38.03.03 «Управление персоналом».

Рабочую программу составил
старший преподаватель каф. ЭУИИ

Закирова

М.И. Закирова

Рецензент: *Канд. пед. наук, доцент кафедры психологии*
Буряков А.Н.

Буряков А.Н.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ,
протокол № 16 от 25.01.16.

Заведующий кафедрой

Доничев

д.э.н. профессор Доничев О.А.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»
протокол № 3 от 28.01.2016

Председатель комиссии

Доничев

д.э.н. профессор Доничев О.А.

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 16/17 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.16 года

Заведующий кафедрой _____ 

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____