

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### «Экономика управления человеческими ресурсами»

Дисциплина «Экономика управления человеческими ресурсами» является частью программы магистратуры «Стратегический менеджмент и управление инновациями» по направлению «38.04.02 Менеджмент».

#### **Цели и задачи дисциплины**

**Цель:** - Формирование у студентов системы знаний об экономических механизмах управления человеческими ресурсами организации (УЧР) и приобретение практических навыков экономического анализа и регулирования в области УЧР, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов. **Задачи:** - формирование знаний о современных концепциях, принципах, моделях, механизмах и передовой практике оценки и повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации в стратегической и тактической перспективах; - формирование умения проводить расчеты показателей, выявлять и анализировать проблемы, риски и возможности повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации опираясь на научные исследования и бенчмаркинг, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов; - формирование умения представлять направления, разрабатывать программы, планы мероприятий или проекты по повышению эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов...

#### **Изучаемые объекты дисциплины**

- Человеческий капитал и человеческие ресурсы организации и их оценка; - Система показателей оценки эффективности управления человеческими ресурсами в организации; - Организационно-экономические механизмы формирования эффективных систем управления человеческими ресурсами в организации; - Направления, программы, планы мероприятий, проекты повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации..

### Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		3	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	25	25	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	27	27	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	54	54	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

### Краткое содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
3-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Научные основы экономики управления человеческими ресурсами	9	0	10	18
<p>Введение. Цель, предмет и задачи курса «Экономика управления человеческими ресурсами» в программе подготовки магистров по направлению «Менеджмент». Актуальные проблемы оценки системы управления человеческими ресурсами в организации и повышения ее эффективности. Рост производительности труда как приоритетная задача российских организаций. Влияние производительности труда на экономику страны.</p> <p>Тема 1. Человеческие ресурсы и человеческий капитал как объект управления в организации. Концепция человеческих ресурсов и человеческого капитала организации: люди как источник прибыли, инвестиции и рентабельность персонала. Организационно-экономические механизмы управления человеческим капиталом: приобретение и аккумуляция человеческого капитала, инвестирование в знания, компетенции и мотивацию сотрудников для создания конкурентного преимущества компании, оценка вклада в достижение ее экономических целей.</p> <p>Тема 2. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации. Объекты управления в системе управления человеческими ресурсами в организации: управление производительностью (результативность – потери производительности); управление затратами на персонал (оценка и оптимизация); управление кадровыми рисками (выявление, оценка влияния на экономические результаты организации, воздействие на риск).</p>				
Модуль 3. Научно-исследовательская работа и бенчмаркинг оценки и повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.	8	0	8	18
Тема 6. Система показателей оценки эффективности управления человеческими ресурсами в организации. Научные				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<p>исследования и бенчмаркинг оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации: отечественный и зарубежный опыт и практика.</p> <p>Тема 7. Направления, программы, планы мероприятий, проекты по повышению эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>Организационно-экономические механизмы формирования эффективных систем управления человеческими ресурсами в организации. Направления, программы, планы мероприятий и проекты повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации. Будущее экономики управления человеческими ресурсами в организации: HR-аналитика; автоматизация, роботизация и цифровые технологии.</p> <p>Заключение. Обзор результатов изучения дисциплины. Представление докладов по индивидуальному заданию, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.</p>				
<p>Модуль 2. Эффективность системы управления человеческими ресурсами в организации, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов</p>	8	0	9	18
<p>Тема 3. Производительность и эффективность труда. Понятия и измерение производительности и эффективности труда. Факторы, резервы и источники роста результативности труда. Подходы к оценке экономической эффективности труда. Причины и последствия низкой производительности труда в России. Практические подходы к управлению производительностью труда – отраслевая специфика. Влияние кадровой политики на эффективность труда.</p> <p>Тема 4. Управление затратами на персонал. Затраты организации на персонал: понятие, источники и влияние на финансовые результаты организации. Факторы окупаемости затрат на персонал. Виды затрат по процессам управления персоналом, кадровым программам и проектам. Бюджетирование затрат на персонал. Оценка</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
инвестиций в персонал, методика ROI Дж. Филипса. Оптимизационный подход к управлению затратами на персонал. Тема 5. Управление кадровыми рисками. Виды, источники и последствия кадровых рисков. Факторы возникновения кадровых рисков. Подходы к оценке кадровых рисков: мониторинг показателей по труду, аудит человеческих ресурсов, аудит системы управления персоналом, экспертные оценки. Стратегии воздействия на кадровые риски: уклонение, передача, локализация, диверсификация и т.д. Цифровые технологии и сервисы в профессиональной деятельности.				
ИТОГО по 3-му семестру	25	0	27	54
ИТОГО по дисциплине	25	0	27	54