

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



Пермский национальный исследовательский
политехнический университет

Гуманитарный факультет

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
и техн. наук, проф.

Н. В. Лобов

2017 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ
«Экономика управления персоналом»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Программа прикладного бакалавриата

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль программы бакалавриата

Управление персоналом организации

Квалификация выпускника:

Бакалавр

Выпускающая кафедра:

«Менеджмент и маркетинг»

Форма обучения:

Очная

Курс: 3

Семестр(ы): 6

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану:

6 ЗЕ

Часов по рабочему учебному плану:

216 ч

Виды контроля:

Экзамен: 6

Пермь 2017

Учебно-методический комплекс дисциплины «Экономика управления персоналом» разработан на основании:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «14» декабря 2015 г. номер приказа «1461» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата);
- компетентностной модели выпускника ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки «Управление персоналом организации», утвержденной «24» июня 2013 г. с изменениями в связи с переходом на ФГОС ВО;
- базового учебного плана очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки «Управление персоналом организации», утвержденного «28» апреля 2016 г.

Рабочая программа согласована с рабочими программами дисциплин «Экономика организации», «Управленческие решения в кадровой работе», «Основы предпринимательской деятельности», «Учебная практика (практика по получению первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности)», «Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков в области кадрового аудита)», «Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)», «Экономика и социология труда», «Преддипломная практика (практика для выполнения выпускной квалификационной работы)», участвующих в формировании компетенций совместно с данной дисциплиной.

Разработчик

ст. преподаватель



Н.И. Нагибина

Рецензент

докт. экон. наук, проф.



И.А. Эсаулова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» 08 февраля 2017 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой,
ведущей дисциплину
д-р экон. наук, проф.



А.В. Молодчик

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Гуманитарного факультета 13 февраля 2017 г., протокол № 12.

Председатель учебно-методической комиссии
д-р соц. наук, проф.



В.Н. Стегний

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образовательных программ, канд. техн. наук, доц.



Д. С. Репецкий

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины:

- Формирование у студентов системы знаний об экономических механизмах и процессах управления трудом в организации и приобретение практических навыков экономического анализа в области управления трудом.

В процессе изучения данной дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

ОПК-8 – способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

ПК-14 – владение 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-15 – владение 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;

ПК-24 – способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

1.2. Задачи дисциплины:

- формирование знаний о концепциях, основных факторах и механизмах управления трудом в организациях различных отраслей;
- формирование умений выявлять и анализировать проблемы в области управления трудом, предлагать меры по оптимизации затрат на персонал и повышению производительности труда;
- овладение методами анализа показателей, факторов и возможностей повышения эффективности труда в конкретной организации, методами разработки программ и мероприятий.

1.3. Предметом освоения дисциплины являются следующие объекты:

- Организация управления трудом в компании;
- Методы анализа, бюджетирования и оптимизации затрат на персонал;
- Модели управления производительностью труда;
- Методы экономической оценки кадровых рисков;
- Процесс управления эффективностью труда в организации.

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к базовой части Блока 1 дисциплин профессионального цикла и является обязательной при освоении ОПОП по бакалаврской программе 38.03.03 «Управление персоналом».

После изучения дисциплины обучающийся должен освоить части указанных в пункте 1.1 компетенций и демонстрировать следующие результаты:

Знать:

- современные концепции и практику управления эффективностью труда;
- цели, задачи, принципы и функции управления трудом в организации;
- процессы, методы и инструменты управления трудом;
- структуру затрат на персонал, принципы и методы управления затратами на оплату труда, обучение, выполнение социальных обязательств работодателя;

- основные подходы к формированию структуры показателей оценки эффективности труда;
- функциональные обязанности и зоны ответственности руководителей и службы управления персоналом в области управления трудом;

Уметь:

- организовать внедрение процессов, методов и инструментов управления трудом в систему управления компании;
- проводить комплексный анализ экономических и статистических показателей по труду, оценивать их влияние на экономические показатели деятельности организации;
- разрабатывать, планировать и организовывать проведение программ и мероприятий по повышению эффективности труда;
- выявлять кадровые риски и оценивать их влияние на эффективность персонала;
- выявлять проблемы и направления повышения производительности и эффективности труда;
- формировать информационную базу для комплексного анализа эффективности труда

Владеть:

- методами организационного проектирования в области управления трудом;
- навыками расчета и оценки показателей по труду;
- навыками расчета и анализа экономических потерь предприятия от низкой производительности труда, нерационального использования рабочего времени, неудовлетворительной организации работ и т.д.;
- методами оценки потенциальных экономических потерь от кадровых рисков;
- методами сбора, обработки и анализа информации об эффективности труда, в том числе, с использованием специальных программных комплексов.

В таблице 1.1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций, заявленных в пункте 1.1.

Таблица 1.1. Дисциплины, направленные на формирование компетенций

Код	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Профессиональные компетенции			
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;	Б1.Б.06 Экономика организации Б1.В.09 Управленческие решения в кадровой работе Б1.ДВ.01.1 Основы предпринимательской деятельности	

ПК-14	владение 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;	Б1.Б.06 Экономика организации Б2.В.04 Учебная практика (практика по получению первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности)	
ПК-15	владение 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;		Б2.В.02 Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков в области кадрового аудита) Б2.В.05 Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) Б1.ДВ.07.2 Экономика и социология труда
ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;		Б2.В.06 Преддипломная практика (практика для выполнения выпускной квалификационной работы)

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Учебная дисциплина обеспечивает формирование части компетенций ОПК-8, ПК-14, ПК-15, ПК-22.

2.1. Дисциплинарная карта компетенции ОПК-8

Код ОПК-8	Формулировка компетенции: способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;
Код ОПК-8 Б1.Б.19	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Способность использовать знания об организационно-экономических механизмах эффективного труда в управлении человеческими ресурсами организации

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: • современные концепции и практику управления эффективностью труда • цели, задачи, принципы и функции управления трудом в организации • процессы, методы и инструменты управления трудом • функциональные обязанности и зоны ответственности руководителей и службы управления персоналом в области управления трудом	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала и опыта передовых фирм. Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	Теоретический опрос. Рубежная контрольная работа. Теоретический вопрос экзамена
Умеет: • организовать внедрение процессов, методов и инструментов управления трудом в систему управления компании • разрабатывать, планировать и организовывать проведение программ и мероприятий по повышению эффективности труда	Практические занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям.	Оценка работы на практическом занятии.
Владеет: • методами организационного проектирования в области управления трудом	Практические занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям.	Оценка работы на практическом занятии.

2.2. Дисциплинарная карта компетенции ПК-14

Код ПК-14	Формулировка компетенции: владение 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;
------------------	--

Код ПК-14 Б1.Б.19	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Владение навыками комплексного анализа показателей эффективности труда для разработки и обоснования управленческих решений, направленных на ее повышение
------------------------------------	---

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: • основные подходы к формированию структуры показателей оценки эффективности труда • структуру затрат на персонал, принципы и методы управления затратами на оплату труда, на обучение, выполнение социальных обязательств работодателя	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала	Теоретический опрос. Рубежная контрольная работа. Теоретический вопрос экзамена
Умеет: • проводить комплексный анализ экономических и статистических показателей по труду, оценивать их влияние на экономические показатели деятельности организации • выявлять кадровые риски и оценивать их влияние на эффективность персонала • выявлять проблемы и направления повышения производительности и эффективности труда • формировать информационную базу для комплексного анализа эффективности труда	Практические занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям.	Оценка работы на практическом занятии. Рубежная контрольная работа.
Владеет: • навыками расчета и оценки показателей по труду • навыками расчета и анализа экономических потерь предприятия от низкой производительности труда, нерационального использования рабочего времени, неудовлетворительной организации работ и т.д. • методами оценки потенциальных экономических потерь от кадровых рисков • методами сбора, обработки и анализа информации об эффективности труда, в том числе, с использованием специальных программ	Практические занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям.	Оценка работы на практическом занятии. Рубежная контрольная работа. Комплексное задание экзамена

2.3. Дисциплинарная карта компетенции ПК-15

Код ПК-15	Формулировка компетенции: владение 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;
Код ПК-15 Б1.Б.19	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Владение навыками комплексного анализа внутренних и внешних факторов эффективности труда для разработки и обоснования управленческих решений, направленных на ее повышение

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: - основные подходы к анализу внутренних и внешних факторов эффективности труда - структуру внутренних и внешних факторов эффективности труда	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала	Теоретический опрос. Рубежная контрольная работа. Теоретический вопрос экзамена
Умеет: - проводить комплексный анализ внутренних и внешних факторов эффективности труда - выявлять проблемы и направления повышения производительности и эффективности труда	Практические занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям.	Оценка работы на практическом занятии. Рубежная контрольная работа.
Владеет: - навыками комплексного анализа внутренних и внешних факторов эффективности труда - формирования информационной базы для управления эффективностью труда	Практические занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям.	Оценка работы на практическом занятии. Рубежная контрольная работа. Комплексное задание экзамена

2.4. Дисциплинарная карта компетенции ПК-24

Код ПК-24	Формулировка компетенции: способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
Код 2К-14 Б1.Б.19	Формулировка дисциплинарной части компетенции: владение навыками анализа оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: основные подходы к методам оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала	Теоретический опрос. Рубежная контрольная работа. Теоретический вопрос экзамена
Умеет: проводить анализ оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;	Практические занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям.	Оценка работы на практическом занятии. Рубежная контрольная работа.
Владеет: навыками анализа оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;	Практические занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям.	Оценка работы на практическом занятии. Рубежная контрольная работа. Комплексное задание экзамена

3. Структура учебной дисциплины по видам и формам учебной работы

Объем дисциплины в зачетных единицах составляет 6 ЗЕ. Количество часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся указано в таблице 3.1.

Таблица 3.1. Объем и виды учебной работы

№ п.п.	Виды учебной работы	Трудоёмкость, ч.		
		по семестрам		всего
1	Аудиторная (контактная) работа		72	72
	- в том числе в интерактивной форме		72	72
	- лекции (Л)		14	14
	- в том числе в интерактивной форме		14	14
	- практические занятия (ПЗ)		54	54
	- в том числе в интерактивной форме		54	54
2	Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4
3	Самостоятельная работа студентов (СРС)		108	108
	- изучение теоретического материала		35	35
	- подготовка к аудиторным занятиям (лекциям, практическим занятиям)		37	37
	- курсовая работа		18	18
4	Итоговый контроль (промежуточная аттестация обучающихся) по дисциплине: <i>экзамен</i>		36	36
5	Трудоёмкость дисциплины, всего:			
	в часах (ч) в зачётных единицах (ЗЕ)		216 6	216 6

4. Содержание учебной дисциплины

4.1. Модульный тематический план

Таблица 4.1. Тематический план по модулям учебной дисциплины

Номер учеб- ного мо- дуля	Номер раз- дела дисци- пли- ны	Номер темы дисцип- лины	Количество часов и виды занятий (очная форма обучения)						Трудо- ёмкость, ч / ЗЕ
			аудиторная работа				Ито- говый кон- троль	Само- стоя- тель- ная работа	
			всего	Л	ПЗ	КСР			
		Введение	1	1	-		-	-	1
1		1	4	2	2			7	11
		2	9	2	6	1		13	22
	Всего по модулю		14	5	8	1		20	34
2		3	15	2	13			18	33
		4	16	2	13	1		20	36
	Всего по модулю		31	4	26	1		38	69
3		5	12	2	10			25	37
		6	14	2	10	2		25	39
		Заключе- ние	1	1					1
	Всего по модулю		27	5	20	2		50	77
Промежуточная аттестация: экзамен							36		36
Итого:			72ё	14	54	4	36	108	216/6

4.2. Содержание разделов и тем учебной дисциплины

Введение. Л – 1 ч.

Цель, предмет, задачи и содержание курса «Экономика управления персоналом». Рост производительности и эффективности труда как приоритетная задача российских организаций. Влияние производительности и эффективности труда на экономику страны. Актуальные проблемы управления трудом.

Модуль 1. Теоретические основы экономики труда

Л – 5 ч, ПЗ – 8 ч, СРС – 20 ч., КСР – 1 ч.

Тема 1. Эволюция экономики управления персоналом

Л – 2 ч, ПЗ – 2 ч, СРС – 7 ч.

Классическая школа научного управления: Ф.У. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль, Г. Форд, Д.С. Синк, А.К. Гастев, О.А. Ерманский и др. (специализация, рационализация и нормирование рабочих процессов, обучение и мотивация работников, справедливое распределение ответственности и т.д.). Концепция человеческого капитала организации: Я. Фитц-енц (люди как источник прибыли, инвестиции и рентабельность персонала). Организационно-экономические механизмы управления человеческим капиталом: приобретение и аккумулирование человеческого капитала, инвестирование в знания, компетенции и мотивацию сотрудников для создания конкурентного преимущества компании, оценка вклада в достижение ее экономических целей.

Тема 2. Управление трудом в организации

Л – 2 ч, ПЗ – 6 ч, СРС – 13 ч., КСР – 1 ч.

Цели, задачи и функции управления трудом в организации. Элементы управления трудом: проектирование рабочих процессов, рабочих мест и режимов рабочего времени, нормирование труда, обеспечение безопасности труда, контроль дисциплины и девиантного поведения работников, управление кадровыми рисками. Зоны ответственности менеджеров и службы управления персоналом в управлении трудом.

Модуль 2. Управление затратами на персонал и оценка эффективности системы стимулирования

Л – 4 ч, ПЗ – 26 ч, СРС – 38 ч., КСР – 1 ч.

Тема 3. Виды и источники затрат на персонал. Управление затратами на персонал

Л – 2 ч, ПЗ – 13 ч, СРС – 18 ч.

Затраты организации на персонал: понятие, источники и влияние на финансовые результаты организации. Классификация затрат на рабочую силу Международной организации труда (МОТ). Показатели затрат на персонал: совокупные затраты на персонал, рентабельность, зарплатоотдача, зарплатоемкость, потери/убытки и т.д. Прямые и косвенные, производственные и непроизводственные, явные и скрытые затраты. Затраты по процессам управления персоналом, кадровым программам и проектам. Управление затратами на персонал: факторы, влияющие на окупаемость затрат: результативность труда, качество работы, рациональные рабочие процессы, продолжительность работы в организации, присутствие на работе, благонадежность и дисциплинированность работников. Бюджетирование затрат на персонал: структура бюджета, этапы процесса, ответственность подразделений и кадровой службы за его исполнение. Оптимизационный подход к управлению затратами на персонал.

Тема 4. Методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Л – 2 ч, ПЗ – 13 ч, СРС – 20 ч., КСР-1 ч.

Эффективность системы материального и нематериального стимулирования в организации. Экономическая, организационная и социальная эффективность системы материального и нематериального стимулирования в организации. Показатели и критерии оценки экономической эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Показатели и критерии оценки организационной эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Показатели и критерии оценки социальной эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Модуль 3. Управление эффективностью труда

Л – 5 ч, ПЗ – 20 ч, СРС – 50 ч., КСР – 2 ч.

Тема 5. Производительность и эффективность труда

Л – 2 ч, ПЗ – 10 ч, СРС – 25 ч.

Понятия и измерение производительности и эффективности труда. Факторы, резервы и источники роста производительности 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.

Тема 6. Управление эффективностью труда в организации

Л – 2 ч, ПЗ – 10 ч, СРС – 25 ч., КСР – 2 ч.

Принципы, объекты, субъекты и процесс управления эффективностью труда: 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). Система показателей управления эффективностью труда. Диагностика проблем, разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективности труда.

Заключение. Л – 1 ч.

Обзор результатов изучения дисциплины.

4.3. Перечень тем практических занятий

Таблица 4.2. Темы практических занятий

№ п.п.	Номер темы дисциплины	Наименование темы практического занятия
1	1 (2 часа)	Сравнительный анализ подходов к управлению трудом
2	2 (6 часов)	Разработка модели высокопроизводительного рабочего места
3	3 (6 часов)	Расчет и анализ затрат на персонал по источникам их локализации
4	3 (7 часа)	Расчет и анализ затрат по процессам управления персоналом
5	4 (13 часа)	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
6	5 (4 часа)	Семинар: Проблемы и пути повышения эффективности труда в российских организациях
7	5 (3 часа)	Расчет и анализ показателей производительности и эффективности труда
8	5 (3 часа)	Экономическая оценка рисков снижения эффективности труда
9	6 (4 часа)	Разработка системы показателей управления эффективностью труда в организации
10	6 (6 часов)	Разработка программы повышения эффективности труда в организации

4.4. Перечень тем лабораторных работ

Не предусмотрены

5. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра, график изучения дисциплины приводится п.7.
5. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

5.1. Виды самостоятельной работы студентов

Таблица 5.1. Виды самостоятельной работы студентов (СРС)

Номер темы дисциплины	Вид самостоятельной работы студентов	Трудоёмкость, часов
1	<i>Изучение теоретического материала по теме</i>	4
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - систематизация источников по теме занятия	3
2	<i>Изучение теоретического материала по теме</i>	8
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение методики проектирования рабочего места, выполнение подготовительной работы	5
3	<i>Изучение теоретического материала по теме</i>	10
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение методики анализа затрат на персонал - изучение методики анализа затрат по процессам управления персоналом	8
4	<i>Изучение теоретического материала по теме</i>	12
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования	8
5	<i>Изучение теоретического материала по теме</i>	15
	<i>Подготовка к семинару:</i> - подбор материалов организаций, аналитических отчетов консалтинговых компаний, обработка фактических данных - подготовка доклада и презентации <i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение методических материалов по анализу кадровых рисков	10
6	<i>Изучение теоретического материала по теме</i>	15
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение методики измерения и оценки показателей управления эффективностью труда - изучение кейса, выполнение подготовительной работы: подбор материалов компаний, заполнение форм	10
	Итого: в ч / в 3Е	108/3

5.2. Семинарское занятие по теме №5

Тема семинарского занятия единая для всех студентов:

«Проблемы и пути повышения эффективности труда в российских организациях»

5.3. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся вовлекаются в процесс обучения, отвечая на проблемно ориентированные вопросы преподавателя и формулируя собственную точку зрения по рассматриваемому аспекту дисциплины. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом. В лекциях используются презентации и видео-сюжеты.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием: формируются группы (команды); определяются проблемные области; каждое практическое занятие проводится по

своему алгоритму. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний, в том числе, ранее освоенных дисциплин для обнаружения и устранения реальных проблем организаций; отработка навыков при решении конкретных задач управления фирмой; развитие творческих способностей студентов и навыков командной работы путем свободного обмена мнениями и информацией, групповой дискуссии и совместной выработки решений. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности учащихся на достижение целей занятия.

6. Фонд оценочных средств дисциплины

6.1. Текущий и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

- теоретический опрос для анализа усвоения материала предыдущей лекции;
- рубежная контрольная работа;
- оценка работы студента на практических занятиях.
- выступление на семинаре по теме №5.

6.2. Рубежный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений дисциплинарных частей компетенций проводится согласно графика учебного процесса в форме контрольной работы после освоения студентами учебных модулей дисциплины.

Всего запланировано 3 рубежные контрольные работы после освоения студентами учебных модулей дисциплины: РКР-1 по модулю 1. «Теоретические основы экономики управления персоналом»; РКР-2 по модулю 2 «Управление затратами на персонал»; РКР-3 по модулю 3 «Управление эффективностью труда».

6.3. Итоговый контроль освоения заданных дисциплинарных частей компетенций

Итоговой оценкой освоения дисциплинарных компетенций (результатов обучения по дисциплине) является аттестация в виде экзамена, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля, а также индивидуальной работы студента по данной дисциплине в течение семестра.

Экзаменационный билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний и комплексные задания (КЗ) для контроля уровня освоенных умений по всем заявленным дисциплинарным компетенциям.

Фонды оценочных средств, включающие примерные вопросы для теоретического опроса, типовые задания практических занятий и рубежной контрольной работы, контрольные вопросы и задания к экзамену, методы оценки, критерии оценивания, перечень контрольных точек и таблица планирования результатов обучения, позволяющие оценить результаты освоения данной дисциплины, входят в состав УМКД в виде приложения.

6.4. Виды текущего, рубежного и итогового контроля освоения элементов и частей компетенций

Таблица 6.2. Виды контроля освоения элементов и частей компетенций

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля			
	Текущий и промежуточный		Рубежный	Промежуточная аттестация
	ТО	ПЗ	РКР	Экзамен

Усвоенные знания				
3.1. современные концепции и практику управления эффективностью труда	ТО-1		РКР-1	ТВ
3.2. цели, задачи, принципы и функции управления трудом в организации	ТО-2		РКР-1	ТВ
3.3. процессы, методы и инструменты управления трудом	ТО-2		РКР-1	ТВ
3.4. структуру затрат на персонал, принципы и методы управления затратами на оплату труда, на обучение, выполнение социальных обязательств работодателя	ТО-3		РКР-2	ТВ, КЗЭ
3.5. основные подходы к формированию структуры показателей оценки эффективности труда	ТО-4		РКР-3	ТВ
3.6. функциональные обязанности и зоны ответственности руководителей и службы управления персоналом в области управления трудом	ТО-5		РКР-2,3	ТВ
3.7. основные подходы к анализу внутренних и внешних факторов эффективности труда	ТО-6		РКР-3	ТВ
3.8. структуру внутренних и внешних факторов эффективности труда	ТО-5		РКР-3	ТВ, КЗЭ
3.9. основные подходы к методам оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;	ТО-4		РКР-2	ТВ
Освоенные умения				
У.1. организовать внедрение процессов, методов и инструментов управления трудом в систему управления компании		ПЗ-2		КЗЭ
У.2. разрабатывать, планировать и организовывать проведение программ и мероприятий по повышению эффективности труда		С, ПЗ-6		КЗЭ
У.3. проводить комплексный анализ экономических и статистических показателей по труду, оценивать их влияние на экономические показатели деятельности организации		ПЗ-3	РКР-2,3	ТВ, КЗЭ
У.4. выявлять кадровые риски и оценивать их влияние на эффективность персонала		ПЗ-4	РКР-3	ТВ, КЗЭ
У.5. выявлять проблемы и направления повышения производительности и эффективности труда		С	РКР-3	ТВ, КЗЭ
У.6. формировать информационную базу для комплексного анализа эффективности труда		ПЗ-3,4	РКР-3	ТВ, КЗЭ
У.7. проводить комплексный анализ внутренних и внешних факторов эффективности труда		ПЗ-5	РКР-3	ТВ, КЗЭ
У.8. выявлять проблемы и направления повышения производительности и эффективности труда		С, ПЗ-6	РКР-3	КЗЭ
У.9. проводить анализ оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации		ПЗ-4	РКР-2	КЗЭ
Приобретенные владения				
В.1. методами организационного проектирования в области управления трудом		ПЗ-2		КЗЭ
В.2. навыками расчета и оценки показателей по труду		ПЗ-3,4	РКР-2,3	КЗЭ

В.3. навыками расчета и анализа экономических потерь предприятия от низкой производительности труда, нерационального использования рабочего времени, неудовлетворительной организации работ и т.д.		ПЗ-3,4	РКР-2,3	КЗЭ
В.4. методами оценки потенциальных экономических потерь от кадровых рисков		ПЗ-5,6	РКР-3	КЗЭ
В.5. методами сбора, обработки и анализа информации об эффективности труда, в том числе, с использованием специальных программных комплексов		С, ПЗ-3-6	РКР-3	КЗЭ
В. 6. навыками комплексного анализа внутренних и внешних факторов эффективности труда		ПЗ-5,6	РКР-3	КЗЭ
В.7. формирования информационной базы для управления эффективностью труда		С, ПЗ-6	РКР-3	КЗЭ
В.8. навыками анализа оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;		ПЗ-4	РКР-2	КЗЭ

ТО – теоретический опрос (контроль знаний по теме); ПЗ – выполнение задания на **практическом** занятии; РКР – рубежная контрольная работа; С-семинар; ТВ – теоретический вопрос **экзамена**; КЗЭ – комплексное задание экзамена.

Итоговой оценкой освоения дисциплинарных компетенций (результатов обучения по дисциплине) является аттестация в виде экзамена, проводимая с учетом результатов **текущего** и рубежного контроля.

7. График учебного процесса по дисциплине

Таблица 7.1. График учебного процесса по дисциплине

[illegible]

8. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

8.1 Карта обеспеченности дисциплины учебно-методической литературой

Б1.Б.19. Экономика управления персоналом <i>(индекс и полное название дисциплины)</i>	БЛОК 1. Дисциплины (модули)	
	☒ основная ☐ по выбору студента	☒ базовая часть цикла ☐ вариативная часть цикла

38.03.03	«Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации»
-----------------	--

УП/УПО	Уровень подготовки <table border="1"> <tr><td></td><td>специалист</td></tr> <tr><td>X</td><td>бакалавр</td></tr> <tr><td></td><td>магистр</td></tr> </table>		специалист	X	бакалавр		магистр	Форма обучения <table border="1"> <tr><td>x</td><td>очная</td></tr> <tr><td></td><td>заочная</td></tr> <tr><td></td><td>очно-заочная</td></tr> </table>	x	очная		заочная		очно-заочная
	специалист													
X	бакалавр													
	магистр													
x	очная													
	заочная													
	очно-заочная													

_____ 2017 _____

Семестр(ы) _____ 6 _____

Количество групп _____ 2 _____
 Количество студентов _____ 40 _____

Нагибина Н.И.



ст. преподаватель

Гуманитарный факультет

«Менеджмент и маркетинг»

2198-551, Nagibinan@list.ru

8.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке + кафедре; местонахождение электронных изданий
1	2	3
1. Основная литература		
1	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом: Учебник /Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013 (переиздание 2015 г.). – 427 с. – (Высшее образование: Бакалавриат).	15 + 6 на кафедре МиМ
2	Крылов Э.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда : учебное пособие для вузов / Э.И. Крылов, В.М. Власова, И.В. Журавкова. - М.: Финансы и статистика, 2006.	10
3	Экономика труда : учебник для вузов / Н.А. Горелов [и др.] ; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; Под ред. Н.А. Горелова .— 2-е изд .— Санкт-Петербург : Питер, 2007 .— 695 с.	7
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
4	Менеджмент и экономика труда : новый англо-рус. толковый слов. : св. 8000 ст .— СПб : Экон. шк, 2004 .— 571 с .	4
5	Кузьбожев Э. Н. Прогресс и производительность труда : монография / Э. Н. Кузьбожев , И. Ф. Рябцева. - Москва: ИНФРА-М, 2012.	1
6	Производительность труда "белых воротничков" : пер. с англ. / Р.Н. Лерер [и др.]. - М.: Прогресс, 1989.	2
7	Васильев Ю. П. Инновационное управление развитием производства в США, или Как повысить производительность труда / Ю. П. Васильев. - Москва: Экономика, 2009.	2
8	Шварц Т. То, как мы работаем, - не работает: Проверенные способы управления жизненной энергией : пер. с англ. / Т. Шварц, Ж. Гомес, К. Маккарти. - Москва: Альпина Паблишерз, 2011.	1
9	Человек. Образование. Труд / И. Ф. Симонова [и др.]. - Москва: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008.	1
10	Френкель А. А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели / А. А. Френкель. - Москва: Экономика, 1989.	2
2.2. Периодические издания		
2.3 Нормативно-технические издания		
Не используются		
2.4 Официальные издания		
Не используются		
2.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины		

Карта книго-
обеспеченности
в библиотеку сдана

11	Национальный союз кадровиков России: официальный сайт. – URL: http://www.hrm.ru/	
12	Росстат /Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – URL: http://www.gks.ru/	
13	Управление персоналом: журнал. – URL: http://www.top-personal.ru/	
14	Human Resource Management: Журнал. – URL: http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/(ISSN)1099-050X	
15	Human Resource Management Journal: Журнал. – URL: http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/(ISSN)1748-8583	
16	Human Resource Management: портал. – URL: http://www.workforce.com/	
17	Электронная библиотека Научной библиотеки Пермского национального исследовательского политехнического университета [Электронный ресурс : полнотекстовая база данных электрон. документов изданных в Изд-ве ПНИПУ]. – Электрон. дан. (1 912 записей). – Пермь, 2014- . – Режим доступа: http://elib.pstu.ru/ . – Загл. с экрана.	
18	Консультант Плюс [Электронный ресурс : справочная правовая система : документы и комментарии : универсал. информ. ресурс]. – Версия Проф, сетевая. – Москва, 1992- . – Режим доступа: Компьютер. сеть науч. б-ки Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, свободный	

Основные данные об обеспеченности на _____

основная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена

дополнительная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена

Зав. отделом комплектования
научной библиотеки

 Н.В. Тюрикова

Текущие данные об обеспеченности на _____

основная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена

дополнительная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена

Зав. отделом комплектования
научной библиотеки

_____ Н.В. Тюрикова

8.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.3.1. Перечень программного обеспечения, в том числе компьютерные обучающие и контролирующие программы

Таблица 8.1. Программы, используемые для обучения и контроля

№ п.п.	Вид учебного занятия	Наименование Программного продукта	Рег. номер	Назначение
1	Л	PowerPoint		Презентационное сопровождение лекционного материала
2	ПЗ	PowerPoint		Доклад на семинаре
3	ПЗ	Текстовые, графические редакторы, электронные таблицы MS Office		Систематизация, представление и обработка данных

8.4. Аудио- и видео-пособия

Таблица 8.2. Используемые аудио- и видео-пособия

Вид аудио-, видео-пособия				Наименование учебного пособия
теле-фильм	кино-фильм	слайды	аудио-пособие	
		+		Авторский курс лекций «Экономика управления персоналом»
	+			

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

9.1. Специализированные лаборатории и классы

Таблица 9.1. Специализированные лаборатории и классы

№ п.п.	Помещения			Площадь, м ²	Количество посадочных мест
	Название	Принадлежность (кафедра)	Номер аудитории		
1	2	3	4	5	6
1	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	ГУМФ	509 к.А 512 к.А	80	40

9.2. Основное учебное оборудование

Таблица 9.2. Учебное оборудование

№ п.п.	Наименование и марка оборудования (стенда, макета, плаката)	Кол-во, ед.	Форма приобретения / владения (собственность, оперативное управление, аренда и т.п.)	Номер аудитории
1	2	3	4	5
1	Плакаты по менеджменту и предпринимательству	1	оперативное управление	509 к.А 512 к.А

Лист регистрации изменений

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой
1	2	3
1		
2		
3		
4		