



УТВЕРЖДАЮ
Проректор ОУП ВО «АТиСО»

_____ И.В. Коротков

« 25 » мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
Экономика труда

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Разработчик:

кандидат экономических наук Е.В.Соловьева

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета № 7 от «11» 01.2022г.

Заведующий кафедрой экономики
труда и управления персоналом

_____/С.А. Шапиро/

«18» мая 2021 г.

Декан экономического факультета

_____/А.И. Кривцов/

«21» мая 2021 г.

Оглавление

1.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
2.	ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
2.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
2.2	Результаты освоения образовательной программы	4
3.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
4.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	5
5.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	5
5.1	Содержание дисциплины (модуля)	5
5.2.	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	7
6.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	7
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА	9
8.	ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	10
9.	ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	10
10.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	11

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения и освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» является:

- формирование у бакалавров теоретических знаний в области экономики управления персоналом, представлений о существующих точках зрения на различные её аспекты;

Задачами освоения дисциплины являются:

- сформировать систему знаний в области экономики управления персоналом как учебной дисциплины и лучшими практиками;
- овладеть навыками по формированию трудовых отношений, способствующих оптимизации затрат на персонал и повышению роли человека в организации как фактора формирования добавленной ценности в бизнес-процессе;
- сформировать компетенции в области экономики управления персоналом, направленные на повышения экономической и социальной эффективности организации и эффективности системы управления человеческими ресурсами;
- овладеть системой разработки практических рекомендаций для обеспечения высоких результатов деятельности организации любой формы собственности, коллектива, отдельного работника.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Экономика управления персоналом» направлено на формирование у студентов следующих **профессиональных компетенций**:

Категория (группа) ПК	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции
Анализ данных и работа с информацией	ПК-6 Способен осуществлять анализ. оценку и разработку системы организации труда	ПК-6.1 Знать теоретические основы организации и нормирования труда, методы исследования трудовых процессов ПК-6.2 Уметь анализировать систему организации, нормирования и эффективности труда ПК-6.3 Владеть навыками разработки прогрессивных форм организации труда, норм труда
Управление	ПК-7 Способен анализ, оценку и разработку системы оплаты труда и материального стимулирования	ПК-7.1 Знать трудовое законодательство, нормативные и локальные акты в сфере оплаты труда, основы технологии разработки системы оплаты труда и материального

		<p>стимулирования ПК-272 Уметь анализировать системы оплаты труда, экономически обосновывать предложения в сфере организации и оплаты труда</p> <p>ПК-7.3 Владеть навыками разработки локально-нормативных актов в сфере оплаты труда</p>
	<p>ПК-9 Способен разрабатывать и реализовывать политику в сфере оплаты труда и материального стимулирования труда, социальных льгот</p>	<p>ПК-9.1 Знать порядок и методы разработки политики в сфере оплаты труда и социальных льгот</p> <p>ПК-9.2 Уметь использовать методы и инструменты материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>ПК-9.3 Владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по разработке политики в сфере оплаты и материального стимулирования труда, социальных льгот</p>
<p>Проектная деятельность</p>	<p>ПК-8 Способен планировать численности персонала и расходы на персонал</p>	<p>ПК-8.1 Знать методы планирования численности и расходов на персонал труда</p> <p>ПК-8.2 Уметь использовать показатели, методики планирования численности и расходов на персонал</p> <p>ПК-8.3 Владеть навыками расчета численности, бюджетирования расходов на персонал организации</p>

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные понятия и теоретико-методологические основы дисциплины в России и зарубежных странах, логику их эволюции, перспективы развития на обозримый период;
- методики и практики с организационно-техническими и социально-экономическими мероприятиями по работе с персоналом;
- основные направления совершенствования экономического подхода к управлению человеческими ресурсами в организациях различных типов.

Уметь:

- отыскивать оптимальные варианты решения хозяйственных задач.
- разработать и экономически обосновать решения трудовых вопросов;

Владеть:

- определять обоснования и анализа управленческих решений в области экономики персонала организации;

– применять современные методы и технологии управления трудовыми процессами и критерии оценки эффективности трудовой деятельности.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана направления подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика труда» и является дисциплиной профиля.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов)	4/144	4/144	
Контактная работа – аудиторные занятия	60	50	
Лекции	22	12	
Семинары, практические занятия	24	24	
Лабораторные работы	-		
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	14	14	
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	54	64	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Экзамен (30)	Экзамен (30)	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1 Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Экономика персонала как отрасль знания и практика

Тема 1.1. Эволюция и современное состояние экономики персонала как отрасли знания и практики .

Теоретико-методологические основы экономики персонала. Экономика персонала как наука о поведении субъектов социально-трудовых отношений в рамках экономики предприятия. Экономика персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации. Основные понятия и категории экономики персонала.

Тема 1.2. Трудовой потенциал и человеческий капитал

Понятие и виды человеческого капитала, его роль в экономике, основанной на знаниях. Человеческий капитал в концепциях классического и неоклассического направления. Человеческий капитал как составляющая интеллектуального капитала. Сущность интеллектуального капитала. Оценка интеллектуального капитала. Проблема оценки человеческого и интеллектуального капитала.

Тема 1.3. Инвестиции в человеческий капитал.

Эффективность инвестирования в человеческий капитал. Производительность труда и факторы его повышения.

Раздел 2. Управление затратами на персонал

Тема 2.1. Управление затратами на набор и адаптацию персонала

Основные подходы к оценке затрат на набор и адаптацию персонала. Ошибки при организации и проведении набора и адаптации персонала, потери на ошибках. Разработка проекта по снижению затрат и потерь при наборе и адаптации персонала. Расчет его экономической эффективности.

Тема 2.2. Управление затратами на развитие персонала

Планирование затрат на развитие персонала: обучение, карьеру, прохождение мероприятий кадрового резерва. Затраты на погружение в корпоративную культуру. Затраты на формирование команды. Возможные ошибки и потери. Разработка проекта по снижению затрат и потерь на развитие персонала. Расчет его экономической эффективности.

Тема 2.3. Управление использованием персонала: эффективная мотивация

Экономический подход к мотивации персонала. Формы и системы заработной платы. Традиционные и гибкие системы оплаты труда. Высвобождение персонала как регулятор внутреннего рынка труда. Виды увольнений. Текучесть персонала и потери на текучести. Управление текучестью персонала. Абсентеизм, потери и основные подходы их снижения.

Тема 2.4. Оценка эффективности деятельности персонала и работы кадровой службы

Основные подходы в оценке эффективности деятельности персонала. Оценка социальной и экономической эффективности работы кадровой службы. Кадровый аудит как оценка, анализ и консультационная поддержка кадрового потенциала организации. Эффективность работы кадровой службы в системе взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации

5.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий*Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: З.Е. (часов) 4 (144)*

Форма обучения	Очная	Вид контроля	Экзамен (30)
Форма обучения	Очно - заочная	Вид контроля	Экзамен (30)
Форма обучения	Заочная	Вид контроля	

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РГД	Кол-во часов по плану								
		Очная			Очно-заочная			Заочная		
		Л	Пр	СРС	Л	Пр	СРС	Л	Пр	СРС
1.	Раздел 1 Тема 1.1	2	4	8	1	4	8			
2.	Тема 1.2	4	2	8	1	2	10			
3.	Тема 1.3	4	4	8	2	4	10			
4.	Раздел 2 Тема 2.1	2	4	10	2	4	10			
5.	Тема 2.2	4	4	8	2	4	8			
6.	Тема 2.3	4	4	6	2	4	10			
7.	Тема 2.4	2	2	6	2	2	8			
8.	Консультации (контактная)	0	14	0	0	14	0			
9.	Контроль	0	0	30	0	0	30			
ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ (в часах)		22	38	84	12	38	94			

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**Раздел 1. Экономика персонала как отрасль знания и практика****Тема 1. 1. Эволюция и современное состояние экономики персонала как отрасли знания и практики .***Список литературы по теме:*

1. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. Одегов, Ю. Г. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 387 с
2. Экономика труда : учебник и практикум для вузов . И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. от 22.11.2021

Задания для самостоятельной работы:

1. Предмет курса
2. Задачи курса
3. Место экономики управления персоналом в системе экономических наук. **Тема 1.2. Трудовой потенциал и человеческий капитал**

4. Список литературы по теме:

1. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. Одегов, Ю. Г. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 387 с
2. Экономика труда : учебник и практикум для вузов . И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. от 22.11.2021

Задания для самостоятельной работы:

1. Определение понятия человеческий и социальный капитал, соотношение данных понятий
2. Проблема оценки человеческого капитала

Тема 1.3. Инвестиции в человеческий капитал.

Список литературы по теме:

1. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. Одегов, Ю. Г. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 387 с
2. Экономика труда : учебник и практикум для вузов . И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. от 22.11.2021

Задания для самостоятельной работы:

1. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.
2. Методы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал
3. Применение показателей NPV и IRR при оценке эффективности различных видов человеческого капитала.

РАЗДЕЛ 2. Управление затратами на персонал

Тема 2.1. Управление затратами на набор и адаптацию персонала

Список литературы по теме:

1. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. Одегов, Ю. Г. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 387 с
2. Экономика труда : учебник и практикум для вузов . И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. от 22.11.2021

Задания для самостоятельной работы:

1. . Ошибки при организации и проведении набора и адаптации персонала, потери на ошибках.
2. Разработка проекта по снижению затрат и потерь при наборе и адаптации персонала. Расчет его экономической эффективности

Тема 2.2. Управление затратами на развитие персонала

Список литературы по теме:

1. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. Одегов, Ю. Г. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 387 с
2. Экономика труда : учебник и практикум для вузов . И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. от 22.11.2021

Задания для самостоятельной работы:

1. Планирование затрат на обучение персонала.
2. Кадровый резерв, эффективность работы с кадровым резервом.
3. Затраты на формирование команды.
4. Разработка проекта по снижению затрат и потерь на развитие персонала.

Тема 2.3. Управление использованием персонала: эффективная мотивация

Список литературы по теме:

1. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. Одегов, Ю. Г. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 387 с
2. Экономика труда : учебник и практикум для вузов . И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. от 22.11.2021

Задания для самостоятельной работы:

1. Анализ системы мотивации в организации.
2. Направления повышения эффективности стимулирования персонала.

Тема 2.4. Оценка эффективности деятельности персонала и работы кадровой службы

Список литературы по теме:

1. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. Одегов, Ю. Г. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 387 с
2. Экономика труда : учебник и практикум для вузов . И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.. Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. от 22.11.2021

Задания для самостоятельной работы:

3. Применение кадрового аудита в организации.
4. Подходы к оценке эффективности работы кадровой службы.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС*
1.	Одегов Ю. Г.	Экономика труда : учебник и практикум для вузов	Москва : Издательство Юрайт,	2020	URL: https://urait.ru/bcode/46836 ISBN 978-5-534-07329-4.
2.	И. М. Алиев Н. А. Горелов Л. О. Ильина	Экономика труда : учебник и практикум для вузов .	Дашков и Ко	2020	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/46921 ISBN 978-5-534-11318-1.

*ЭБС – электронно - библиотечная система

Дополнительная литература:

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС
1.	Дубаневич Л.Э.	Экономика труда	Саратов	2022	https://www.iprbookshop.ru/116619.html
2.	Щипанова Д.Г. Мелкумова М.В.	Экономика труда	Московский гуманитарный университет	2014	http://www.iprbookshop.ru/39704

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики:

№ п/п	Название	Принят	Издательство	Год	Наличие в ЭБС
1.	Трудовой кодекс Российской Федерации	Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. действующая ред. от 22.11.2021	М.: Эксмо	2021	https://www.ib.ru/law/3322

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1	Федеральная служба государственной статистики: https://www.gks.ru
2	Официальный сайт Международного валютного фонда: https://www.imf.org/
3	Официальный сайт Банка России: https://www.cbr.ru/
4	Финансовый портал «Финам.ру»: https://www.finam.ru/

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО- МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSON EB-W22 (проектор SANYO PRO xtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет

и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Библиотека			