

# ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

## 1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов системы знаний о формах и специфике экономики управления персоналом в организации; определение методами анализа экономических факторов управления.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к базовой части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Основы финансового менеджмента», «Статистика», «Анализ хозяйственной деятельности организации», «Государственное регулирование экономики», «Национальная экономика», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Финансы и кредит».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– 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).

### В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

#### *знать*

– основы разработки и реализации методики экономики управления персонала;  
– основы регулирования экономики управления персонала;  
– экономические технологии управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала);

#### *уметь*

– разрабатывать и реализовывать программы экономического развития организации;  
– основные показатели и характеристики экономики управления персоналом;  
– принимать участие в разработке экономической стратегии управления персоналом;  
– прогнозировать и планировать экономику управления персонала;

#### *владеть*

– методами экономического планирования управления персоналом;  
– современными технологиями управления персоналом организации.

## 4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т.ч. аудиторных часов – 36 ч., СРС – 18 ч.),

распределение по семестрам – 8,

форма и место отчётности – экзамен (8 семестр).

## 5. Краткое содержание дисциплины

Рынок труда.

Место рынка труда в системе отношений занятости. Рынок труда как органическая составляющая рыночной экономики. Понятие рынка труда. Взаимосвязь и взаимообусловленность развития рынков. Условия возникновения рынка труда. Специфика и особенности формирования рынка труда в России. Границы рынка труда. Узкая и расширительная трактовки границ рынка труда. Рынок труда открытый (текущий) и внутрифирменный. Структура и виды рынков труда. Рынок труда местный (локальный), региональный, национальный, международный. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, конъюнктура. Факторы и характеристики (индикаторы) конъюнктуры рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Факторы спроса и предложения на рынке труда (демографические, экономические, социальные). Модели рынка труда. Теории рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Понятие инфраструктуры рынка труда. Инфраструктура как система обслуживающих рынок труда институтов. Нормативно-правовой и организационный компоненты инфраструктуры рынка труда. Основные элементы инфраструктуры рынка труда и их функции. Государственная служба занятости. Система подготовки и переподготовки кадров. Информационно-аналитическое обеспечение функционирования рынка труда. Кадровые службы предприятий и фирм. Роль союзов работодателей и профессиональных организаций трудящихся (профсоюзов). Негосударственные структуры содействия занятости населения. Законодательные акты, постановления Правительства Российской Федерации, другие нормативные документы как правовая основа признания и социальной поддержки безработных граждан в России. Международные нормативные акты по вопросам занятости. Проблемы и противоречия практического применения отечественного законодательства и международных норм в России. Значение развития инфраструктуры рынка труда для его становления и регулирования.

Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения.

Цели системы управления занятостью. Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система. Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства. Эволюция методов государственного регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Виды мер политики содействия занятости. Активные меры. Государственное содействие воспроизводству рабочих мест, подготовке и переподготовке рабочей силы, незанятых и безработных; субсидирование занятости; организация общественных работ; поощрение мобильности трудоспособного населения, развития самозанятости; консультативная помощь и психологическая поддержка высвобождаемых и безработных. Пассивные меры (пособия по безработице). Страхование по безработице, его роль и значение в системе социальной защиты на рынке труда. Задачи государственной политики на рынке труда России в период его становления. Социальное партнерство, его роль на рынке труда и в системе содействия занятости населения. Международный опыт регулирования занятости. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы. Корпоративизм, социоморфизм, имидж организаций: их роль в регулировании занятости и управлении персоналом. Роль мотивации и корпоративной культуры в оптимизации процесса занятости населения.

Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях.

Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости. Роль службы

занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда. Превентивная (упреждающая) и оперативная (по поддержанию занятости) функции государственной службы занятости. Структура службы занятости. Необходимость соответствия формальной организационной структуры службы занятости ее целевому назначению. Место и роль органов службы занятости субъектов Федерации (республик, краев, областей, автономных округов, городов Москва и Санкт-Петербург) в общей системе службы занятости России. Назначение, основные задачи и функции, направления и формы деятельности. Правовой статус, организационная структура, материально-техническое и финансовое обеспечение их деятельности. Необходимость учета региональной специфики и тесного взаимодействия с органами власти и управления в регионе. Руководство реализацией программ содействия занятости населения и работой местных служб занятости. Районные и городские центры (отделы) – основное, первичное звено службы занятости, связывающее ее с населением. Непосредственная работа с клиентами (безработными, желающими пройти переподготовку, ищущими работу и др. категориями) как главная отличительная особенность местного уровня управления занятостью. Статус, управление, финансирование, правовое, информационное, материально-техническое и кадровое обеспечение деятельности органов службы занятости местного уровня. Их задачи и функции. Направления, формы и методы работы по реализации мер, предусмотренных Законом о занятости, программами содействия занятости населения. Взаимодействие с местными органами власти и управления, контакты с работодателями, совместные акции с социальными партнерами. Основные проблемы управления занятостью в России: отставание нормотворческой деятельности от реальных потребностей, обусловленных социально-экономическими преобразованиями; объективные трудности адаптации международных норм и стандартов к российским условиям; недостатки материально-технического, финансового, информационного и кадрового обеспечения деятельности служб занятости разного уровня; слабость их общественных связей, взаимодействия и поддержки со стороны органов власти, предпринимательской среды и средств массовой информации.

## **6. Разработчик**

Ламзин Роман Михайлович, старший преподаватель кафедры управления персоналом ФГБОУ ВПО «ВГСПУ»..