

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

Факультет управления и экономико-технологического образования

Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

Проректор по учебной работе

Ю. А. Жадаев



« 29 »

Экономика управления персоналом

Программа учебной дисциплины

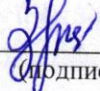
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

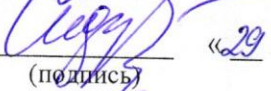
очная форма обучения

Волгоград
2016

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования «28» июня 2016 г., протокол № 12

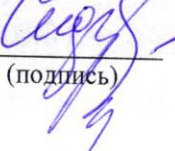
Заведующий кафедрой  (подпись) Е.В. Зудина (зав. кафедрой) «28» июня 2016 г. (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета факультета управления и экономико-технологического образования «29» августа 2016 г., протокол № 1

Председатель учёного совета Сидучкова Т.И.  (подпись) «29» августа 2016 г. (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ» «29» августа 2016 г., протокол № 1

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № <u>1</u>	<u></u> (подпись)	<u>Т.И. Сидучкова</u> (руководитель ОПОП)	<u>08.06.17</u> (дата)
Лист изменений № _____	_____ (подпись)	_____ (руководитель ОПОП)	_____ (дата)
Лист изменений № _____	_____ (подпись)	_____ (руководитель ОПОП)	_____ (дата)

Разработчики:

Ламзин Роман Михайлович, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Экономика управления персоналом» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профиль «Управление персоналом организации»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВПО «ВГСПУ» (от 29 февраля 2016 г., протокол № 9).

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.

Профильной для данной дисциплины является организационно-управленческая и экономическая профессиональная деятельность.

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 методик 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 персонала;
– прогнозировать и планировать экономику управления персонала;

владеть

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

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
Самостоятельная работа	18	18
Контроль	54	54
Вид промежуточной аттестации		ЭК
Общая трудоемкость	часы	108
	зачётные единицы	3

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Рынок труда	<p>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</p>

		<p>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.</p>
2	<p>Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения</p>	<p>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.</p>
3	<p>Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях</p>	<p>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</p>

		<p>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.</p>
--	--	---

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Рынок труда	6	6	–	6	18
2	Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения	6	6	–	6	18

3	Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях	6	6	–	6	18
---	---	---	---	---	---	----

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. И. Михайлина [и др.] ; Г. И. Михайлина. - Москва : Дашков и К, 2012. - 280 с. - ISBN 978-5-394-01749-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10994>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. И. Михайлина [и др.] ; Г. И. Михайлина. - Москва : Дашков и К, 2014. - 280 с. - ISBN 978-5-394-01749-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24834>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

6.2. Дополнительная литература

1. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малув ; Ю. Е. Мелихов. - Москва : Дашков и К ; Ай Пи Эр Медиа, 2010. - 193 с. - ISBN 978-5-91131-885-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/773>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / П. Э. Шлендер [и др.] ; П. Э. Шлендер. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 320 с. - ISBN 978-5-238-00909-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

3. Экономика предприятия [Электронный ресурс] : учебник / В. Я. Горфинкель [и др.] ; В. Я. Горфинкель. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 663 с. - ISBN 978-5-238-02371-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10525>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

4. Козлов, В. В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс] / В. В. Козлов, Д. В. Бочаров ; В. В. Козлов. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 160 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18956>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).

8. Информационные технологии и программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Экономика управления персоналом» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Учебные аудитории для проведения лекционных и практических занятий.
2. Комплект мультимедийного презентационного оборудования.
3. Компьютерный класс для самостоятельной работы студентов, имеющий доступ к сети Интернет.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к базовой части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;

– оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Экономика управления персоналом» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.

Лист регистрации изменений №1

19 июня 2017 года

в программу учебной дисциплины (практики)

Значительное улучшение персоналом

(наименование дисциплины (практики))

Пункт	Содержание изменений
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	Дополнен (обновлен) перечень основной и дополнительной литературы