

ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов системы знаний об экономических механизмах и процессах управления трудом в организации с приобретением практических навыков по анализу структуры и содержания экономических отношений, возникающих в процессах управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика персонала» относится к базовой части блока дисциплин. Для освоения дисциплины «Экономика персонала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «HR-менеджмент», «Анализ экономической деятельности», «Инновационный менеджмент», «Микроэкономика, макроэкономика», «Оплата труда персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы финансового менеджмента», «Трудовое право», «Управление персоналом», «Государственное регулирование экономики», «Маркетинг», «Национальная экономика», «Основы менеджмента», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Принятие управленческих решений», «Рекрутмент персонала», «Финансы организации», «Экономика организации», прохождения практик «Ознакомительная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика». Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Управленческий учет и учет персонала», прохождения практики «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);
- способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (ОПК-4).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- элементы структуры современных эффективных систем и технологий управления персоналом;
- технологии аудита и контроллинга персонала в системе управления персоналом;
- перспективные способы анализа и планирования расходов в управлении персоналом;

уметь

- применять способы экономической оценки потенциала человеческого капитала организации;
- применять методы оценки деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков;
- анализировать параметры производительности труда;

владеть

- эффективными способами анализа трудовых показателей труда персонала;
- способами оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;

– способами функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации и деятельности её персонала.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 28 ч., СРС – 40 ч.),

распределение по семестрам – 7,

форма и место отчётности – зачёт (7 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Научно-теоретические и методологические основы экономики управления персоналом организации.

Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации. Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей организации

Анализ, планирование и регулирование в экономике управления персоналом.

Анализ, планирование и управление расходами на персонал организации. Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала организации.

Функционально-стоимостный анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности её персонала

Методы измерения и оценки в экономике управления персоналом.

Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации

6. Разработчик

Ламзин Роман Михайлович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».