

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Экономика управления персоналом»

1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы, в модульной структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика управления персоналом» входит в базовую часть (Б1.Б.38) ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации и должна быть логически увязана с основными дисциплинами данной направленности (профиля).

К исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «Экономика управления персоналом», относятся знания, умения и виды деятельности, сформированные в процессе изучения дисциплин: «Экономическая теория», «Рынок труда», «Экономика организации». Дисциплина «Экономика управления персоналом» является базой для последующих дисциплин: «Экономика и социология труда», «Анализ финансово-хозяйственной деятельности».

2. Целью изучения дисциплины является изучение сущности, принципов и методов оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности.

3. Структура дисциплины

Экономический механизм управления персоналом. Человеческий капитал как организационный ресурс. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала. Расходы на персонал. Аудит и контроллинг персонала. Кадровые риски. Оценка эффективности управления персоналом.

4. Основные образовательные технологии

В ходе изучения дисциплин используются как традиционные (лекции, семинары, практические занятия), так и инновационные технологии (объяснительно-иллюстративный метод, активные и интерактивные методы: интерактивные лекции, творческое задание решение задач, сообщения по темам с презентациями).

5. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

– 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);

– способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);

– знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26).

В результате освоения содержания дисциплины «Экономика управления персоналом» обучающийся должен:

Знать:

– основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;

– основы аудита и контроллинга персонала

Уметь:

– оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;

Владеть:

– методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;

6. Общая трудоемкость дисциплины.

3 зачетных единицы (108 академических часов).

7. Формы контроля

Промежуточная аттестация – зачет.

8. Составитель Исаева О.Г., кандидат экономических наук, доцент.