

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Экономика управления персоналом»**

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Управление человеческими ресурсами</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

## **1. Цели освоения учебной дисциплины**

Целями освоения учебной дисциплины «Экономика управления персоналом» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций: ПКС-3

## **2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО**

Учебная дисциплина "Экономика управления персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-3	Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании
-------	---

## **4. Общая трудоемкость дисциплины составляет**

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

## **5. Образовательные технологии**

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически заверченный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

## **6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)**

### РАЗДЕЛ 1

Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика управления персоналом»  
Экономика управления персоналом как наука. Предмет и задачи дисциплины «Экономика управления персоналом». Содержание и структура курса.

## РАЗДЕЛ 2

Организационное развитие в постиндустриальном  
Теоретические основы формирования экономических и эффективных систем управления персоналом. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и её персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом.

## РАЗДЕЛ 3

Конкурентоспособность персонала.  
Понятие конкурентоспособности персонала. Факторы конкуренции в трудовых отношениях. Экономическая оценка трудового потенциала организации. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала». Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации. Оценка персонала с позиции работодателя. Определение и виды компетенций. Определение и структура модели компетенций. Модель компетенций руководителя среднего звена. Применение компетенций. Примерная схема разработки моделей компетенций в организации. Компетенции в оценке персонала.

## РАЗДЕЛ 4

Бюджетирование расходов на персонал. Инвестиции в персонал  
Управление расходами на персонал. Сущность и классификация расходов на персонал. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.

## РАЗДЕЛ 5

Анализ и описание работы и рабочего места  
Понятие рабочего места. Основные составляющие рабочего места. Теоретические основы анализа и описания работы и рабочего места. Характеристика анализа работы и его этапы. Методы сбора информации для анализа работ. Составление описания работы и ее спецификация.

## РАЗДЕЛ 6

Удержание и высвобождение персонала организации.  
Политика удержания персонала. Анализ проблемы текучести кадров. Причины текучести кадров. Меры по удержанию персонала в компании. Политика высвобождения персонала. Мероприятия по высвобождению персонала. Влияние высвобождения персонала на показатели деятельности организации. Методы и формы высвобождения персонала. Работа с увольняющимися сотрудниками. Этапы высвобождения персонала.

## РАЗДЕЛ 6

Удержание и высвобождение персонала организации.  
Опрос, решение тестовых заданий, решение бизнес-кейсов и практических заданий

## РАЗДЕЛ 7

Оценка персонала.  
Сущность оценки персонала. Формы оценки персонала. Основные подходы к оценке

персонала. Количественные методы оценки. Экспертные оценки. Сравнительные методы. Качественные методы оценки. Профессиограмма.

## РАЗДЕЛ 8

Оценка результатов деятельности персонала организации

Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

## РАЗДЕЛ 9

Анализ трудовых показателей

Экономический механизм управления персоналом. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

## РАЗДЕЛ 10

Аудит трудовой деятельности персонала.

Аудит персонала. Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала.

## РАЗДЕЛ 11

Контроллинг персонала

Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

Формирование модели контроллинга персонала в организации.

## РАЗДЕЛ 12

Организация работы с персоналом в организации.

Адаптация персонала. Профессиональная ориентация персонала, перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры, оценка результатов и аттестация сотрудников. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Привлечение и набор кандидатов. Источники комплектования организации кадрами.

Методы набора персонала. Оценка кандидатов при приёме на работу. Методы оценки кандидатов. Организация конкурсного приёма на работу.

## РАЗДЕЛ 13

Курсовой проект

Экзамен