МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр магистратуры

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.
_____
"___"_____20___ г.

Программа дисциплины

Экономика управления человеческими ресурсами Б1.В.ОД.1

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом
Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: очное
Язык обучения: русский

Автор(ы):
Малаев В.В.
Рецензент(ы):
Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий(ая) кафедрой:
Протокол заседания кафедры No ___ от "____" _____ 201__г
Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):
Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 201__г

Регистрационный No

Казань
2016

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Малаев В.В. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов , Vladimir.Malaev@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Рассмотреть особенности управления человеческими ресурсами в современной экономике.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ОД.1 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 2 курсе, 3 семестр.

Дисциплина входит в профессиональный цикл дисциплин профиля 'Управление персоналом'

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-8 (профессиональные компетенции)	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ПК-29 (профессиональные компетенции)	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
ПК-3 (профессиональные компетенции)	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

В результате освоения дисциплины студент:

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

применять теоретические знания при решении практических задач и для достижения поставленных перед организацией целей для повышения ее конкурентоспособности;

выбирать наиболее эффективные инструментарий и методы для управления развитием человеческого капитала;

применять существующие методики для оценки человеческого капитала, для оценки экономической эффективности системы управления развитием.

Студент должен демонстрировать знания и умения сформированные в рамках изучения базовых дисциплин управления и экономики.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 3 семестре.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Тема 1. Предмет и задачи экономики управления человеческими ресурсами. Оценка трудового потенциала, интеллектуального и человеческого капитала.	3		3	6	0	
2.	Тема 2. Тема 2. Анализ и планирование производительности и эффективности труда.	3		3	6	0	
3.	Тема 3. Тема 3. Анализ и управление расходами на персонала. Экономическая эффективность адаптации, мотивации и обучения персонала.	3		3	6	0	
4.	Тема 4. Тема 4. Аудит и контроллинг персонала. Практическое применение.	3		3	6	0	
.	Тема . Итоговая форма контроля	3		0	0	0	зачет
	Итого			12	24	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Тема 1. Предмет и задачи экономики управления человеческими ресурсами. Оценка трудового потенциала, интеллектуального и человеческого капитала.

лекционное занятие (3 часа(ов)):

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь изучаемой дисциплины с другими науками. Методы экономической оценки трудового потенциала организации. Сущность и оценка человеческого капитала. Анализ и планирование численности работников. Анализ трудовых показателей. Методы построения эффективных систем управления персоналом.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь изучаемой дисциплины с другими науками. Методы экономической оценки трудового потенциала организации. Сущность и оценка человеческого капитала. Анализ и планирование численности работников. Анализ трудовых показателей. Методы построения эффективных систем управления персоналом.

Тема 2. Тема 2. Анализ и планирование производительности и эффективности труда.

лекционное занятие (3 часа(ов)):

Управление производительностью труда в организации. Факторы роста производительности труда. Планирование производительности труда. Оценка резервов роста производительности труда.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Управление производительностью труда в организации. Факторы роста производительности труда. Планирование производительности труда. Оценка резервов роста производительности труда.

Тема 3. Тема 3. Анализ и управление расходами на персонала. Экономическая эффективность адаптации, мотивации и обучения персонала.

лекционное занятие (3 часа(ов)):

Структура и факторы затрат на персонал. Управление затратами на оплату, обучение и развитие персонала. Бюджетирование расходов на персонал. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом. Оценка экономической и социальной эффективности развития управления персоналом.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Структура и факторы затрат на персонал. Управление затратами на оплату, обучение и развитие персонала. Бюджетирование расходов на персонал. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом. Оценка экономической и социальной эффективности развития управления персоналом.

Тема 4. Тема 4. Аудит и контроллинг персонала. Практическое применение.

лекционное занятие (3 часа(ов)):

Экономическое содержание и методология аудита персонала. Экономическая эффективность процессов кадрового аудита. Контроллинг системы оценки персонала. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга. Управление кадровыми рисками.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Экономическое содержание и методология аудита персонала. Экономическая эффективность процессов кадрового аудита. Контроллинг системы оценки персонала. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга. Управление кадровыми рисками.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Тема 1. Предмет и задачи экономики управления человеческими ресурсами. Оценка трудового потенциала,					

интеллектуального и человеческого капитала.

	3		Подготовка к практическим занятиям, написание эссе.	18	Выступление на практических занятиях. Обсуждение

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

эссе с преподавателем.

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. Тема 2. Анализ и планирование производительности и эффективности труда.	3		Подготовка к практическим занятиям, написание эссе.	18	Выступление на практических занятиях. Обсуждение эссе с преподавателем.
3.	Тема 3. Тема 3. Анализ и управление расходами на персонала. Экономическая эффективность адаптации, мотивации и обучения персонала.	3		Подготовка к практическим занятиям, написание эссе.	18	Выступление на практических занятиях. Обсуждение эссе с преподавателем.
4.	Тема 4. Тема 4. Аудит и контроллинг персонала. Практическое применение.	3		Подготовка к практическим занятиям, написание эссе.	18	Выступление на практических занятиях. Обсуждение эссе с преподавателем.
	Итого				72	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО реализация компетентностного подхода предусматривает широкое

использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью

формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В качестве интерактивных форм обучения в процессе преподавания курса 'Управление развитием человеческого капитала' используется обмен данными различных форматов. В процессе

изучения дисциплины используется информационная инфраструктура, которая включает различные технологии (оборудование, программное обеспечение, периферийные устройства и связь с Интернетом).

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Тема 1. Тема 1. Предмет и задачи экономики управления человеческими ресурсами. Оценка трудового потенциала, интеллектуального и человеческого капитала.

Выступление на практических занятиях. Обсуждение эссе с преподавателем., примерные темы:

1. Мотивационная составляющая качества рабочей силы. 2. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации). 3. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда. 4. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. 5. Профессиональная адаптация и продвижение персонала. 6. Развитие профессионализма работников через систему компетенций. 7. Роль образования в формировании и развитие компетенций. 8. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации. 9. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала

Тема 2. Тема 2. Анализ и планирование производительности и эффективности труда.

Выступление на практических занятиях. Обсуждение эссе с преподавателем., примерные темы:

1. Предмет дисциплины "Экономика управления человеческими ресурсами". 2. Методы экономической оценки трудового потенциала организации. 3. Сущность и оценка человеческого капитала. 4. Методы построения эффективных систем управления персоналом. 5. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка. 6. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 7. Экономическая эффективность использования интеллектуальных ресурсов предприятия. 8. Современные концепции эффективности и производительности труда. 9. Этапы планирования управления производительностью труда. 10. Роль производительности труда в социально-экономическом развитии и повышении жизненного уровня населения. 11. Факторы роста производительности труда. 12. Взаимосвязь производительности, тяжести и интенсивности труда. 13. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии. 14. Институциональные условия эффективности труда. 15. Разработка мер по повышению эффективности труда. 16. Анализ основных трудовых показателей предприятия. 17. Анализ и планирование численности работников. 18. Управление затратами на оплату, обучение и развитие персонала. 19. Бюджетирование расходов на персонал. 20. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом. 21. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала. 22. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. 23. Соизмерение затрат и результатов деятельности по обучению персонала. 24. Оценка эффективности аттестации персонала. 25. Экономическая эффективность процессов кадрового аудита. 26. Контроллинг системы оценки персонала. 27. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

Тема 3. Тема 3. Анализ и управление расходами на персонала. Экономическая эффективность адаптации, мотивации и обучения персонала.

Выступление на практических занятиях. Обсуждение эссе с преподавателем., примерные темы:

1. Мотивационная составляющая качества рабочей силы. 2. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации). 3. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда. 4. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. 5. Профессиональная адаптация и продвижение персонала. 6. Развитие профессионализма работников через систему компетенций. 7. Роль образования в формировании и развитие компетенций. 8. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации. 9. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала

Тема 4. Тема 4. Аудит и контроллинг персонала. Практическое применение.

Выступление на практических занятиях. Обсуждение эссе с преподавателем., примерные темы:

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

1. Предмет дисциплины "Экономика управления человеческими ресурсами". 2. Методы экономической оценки трудового потенциала организации. 3. Сущность и оценка человеческого капитала. 4. Методы построения эффективных систем управления персоналом. 5. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка. 6. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 7. Экономическая эффективность использования интеллектуальных ресурсов предприятия. 8. Современные концепции эффективности и производительности труда. 9. Этапы планирования управления производительностью труда. 10. Роль производительности труда в социально-экономическом развитии и повышении жизненного уровня населения. 11. Факторы роста производительности труда. 12. Взаимосвязь производительности, тяжести и интенсивности труда. 13. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии. 14. Институциональные условия эффективности труда. 15. Разработка мер по повышению эффективности труда. 16. Анализ основных трудовых показателей предприятия. 17. Анализ и планирование численности работников. 18. Управление затратами на оплату, обучение и развитие персонала. 19. Бюджетирование расходов на персонал. 20. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом. 21. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала. 22. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. 23. Соизмерение затрат и результатов деятельности по обучению персонала. 24. Оценка эффективности аттестации персонала. 25. Экономическая эффективность процессов кадрового аудита. 26. Контроллинг системы оценки персонала. 27. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

Пример экзаменационной задачи:

1. Данные годового отчета промышленного предприятия:

Показатель Базисный год Отчетный год

Валовая продукция в сопоставимых ценах, тыс. ден. ед. 3800,0 3890,0

Среднесписочная численность работающих, чел. 580 582

Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, % 82,4 82,0

Отработано рабочими:

тыс. чел-дней 117,0 114,6

тыс. чел-часов 908,6 882,4

Определить динамику среднечасового, среднедневного, среднегодового уровня производительности труда. Показать взаимосвязь исчисленных показателей. Определить по схеме обособленных и взаимосвязанных факторных индексов влияние изменения среднечасовой выработки, средней продолжительности рабочего дня и средней продолжительности рабочего года (среднего числа дней фактической работы на одного списочного рабочего за год) на изменение среднегодовой выработки рабочего (в процентах и рублях). Решение представить в табличной форме.

2. Имеются следующие данные по предприятию;

Показатели Значение

1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:

а) отчет 56312

б) план 62800

2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед. 11950

3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп. 19

4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:

а) отчет 5224

б) план 5236

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы.

7.1. Основная литература:

1. Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием организации : учеб. пособие Издательство: Флинта, 2012 URL: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=7010&ln=ru&search_query=%D0%A3%D0%BF%D1%
Иванова-Швец Л.Н. Международные аспекты управления персоналом: учебно-методический комплекс Издательство: Евразийский открытый институт, 2011 URL: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=6403&ln=ru&search_query=%D1%83%D0%BF%D1%
Дашков Л.П. Организация труда работников торговли Издательство: Дашков и К-,2010 URL:http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=3604&search_query=%D1%8D%D0%BA%D0%B
Дуракова И. Б. Управление персоналом: Учебник - М.: ИНФРА-М, 2009. - 570 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=163060\
5. Максимова Л. В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: учебное пособие - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. - 256 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=178155

7.2. Дополнительная литература:

1. Егорова Е.А. Экономика и социология труда : практикум Издательство: Евразийский открытый институт, 2010 URL: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=6688&ln=ru&search_query=%D1%8D%D0%BA%D0%
Зубко Н.М. Основы экономической теории : учебное пособие Издательство: Вышэйшая школа, 2011. -431с. URL: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=9108&search_query=%20%D0%9E%D1%81%D0%BD
Гаврилова С.В.Ю Иванова-Швец Л.Н. Организация труда персонала : учебно-практическое пособие Издательство: Евразийский открытый институт, 2010. -226с. URL: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=6453&search_query=%D0%BD%D0%BE%D1%80%D
Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории: Учебное пособие - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=219603

7.3. Интернет-ресурсы:

Журнал Кадровик - www.kadrovik.ru

Журнал по управлению персоналом - www.hr-journal.ru

Журнал человек и труд - www.chelt.ru

Московский институт психоанализа - http://www.inpsycho.ru/student/biblioteka/umk/socialno-psihologicheskij-trening.html

Технология тренинга - http://trainingtechnology.ru/free

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Экономика управления человеческими ресурсами" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань" , доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя,

включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы
подключения: USB,audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические
занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудованием имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе Управление человеческими ресурсами .

Автор(ы):
Малаев В.В. _____
"__" _____ 201 __ г.

Рецензент(ы):
Фахрутдинова Е.В. _____
"__" _____ 201 __ г.