

**АННОТАЦИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
«Количественная оценка параметров систем управления персоналом»**

**по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,  
профиль «Кадровый консалтинг»**

**1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цели освоения дисциплины:

Дисциплина обеспечивает комплексное изучение факторов, определяющих уровень и эффективность организации труда и управления персоналом в организации, знакомит с основными направлениями, моделями, приемами и методами анализа трудовых показателей, что позволяет выявлять и оценивать: резервы роста производительности труда, эффективность использования средств на оплату и содержание персонала, степень использования трудового потенциала коллектива, соответствие структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития, влияние трудовых показателей на конечные результаты деятельности организации.

Цель дисциплины - дать комплексные знания в области теории и практики изучения трудовых показателей, сформировать и развить профессиональное мышление.

Задачи освоения дисциплины:

- овладение категориальным аппаратом;
- формирование целостного представления о взаимосвязях финансово-экономических показателей деятельности предприятия с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации;
- формирование навыков использования методов и способов анализа для расчета и оценки трудовых показателей.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

«Количественная оценка параметров систем управления персоналом» - дисциплина по выбору вариативной части учебного плана (Б1.В.1.ДВ.06.02)

До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик) с формированием соответствующих компетенций (или их части):

Очная форма обучения – Вероятностные методы в экономике (ПК – 15), Статистика (ПК – 14), Основы бухгалтерского учета (ПК - 15), Экономика организации (ПК – 14), Моделирование в управлении персоналом (ПК – 14), Разработка управленческих решений (ПК – 14), Принятие решений в управлении персоналом (ПК – 14), Стратегический менеджмент (ПК – 15), Стратегический анализ (ПК – 15), Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ПК – 14), Экономика управления персоналом (ПК – 14), Кадровое планирование и технологии рекрутмента (ПК – 15), Государственные закупки в управлении персоналом (ПК – 15), Электронные торги (ПК – 15).

Заочная форма обучения – Вероятностные методы в экономике (ПК – 15), Статистика (ПК – 14), Основы бухгалтерского учета (ПК - 15), Экономика организации (ПК – 14), Моделирование в управлении персоналом (ПК – 14), Разработка управленческих решений (ПК – 14), Принятие решений в управлении персоналом (ПК – 14), Стратегический менеджмент (ПК – 15), Стратегический анализ (ПК – 15), Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ПК – 14), Экономика управления персоналом (ПК – 14), Государственные закупки в управлении персоналом (ПК – 15), Электронные торги (ПК – 15), Управление производительностью

труда (ПК – 14), Организация производства (ПК – 14).

Дисциплина «Количественная оценка параметров систем управления персоналом» изучается в одном семестре с дисциплинами:

Очная форма обучения – Количественная оценка параметров систем управления персоналом (ПК -14, ПК -15), Управление производительностью труда (ПК – 14), Организация производства (ПК – 14), Преддипломная практика (ПК -14, ПК – 15), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (ПК – 14, ПК -15).

Заочная форма обучения – Кадровое планирование и технологии рекрутмента (ПК – 15), Количественная оценка параметров систем управления персоналом (ПК -14, ПК -15), Преддипломная практика (ПК -14, ПК – 15), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (ПК – 14, ПК -15).

Дисциплина «Количественная оценка параметров систем управления персоналом» является завершающей дисциплиной подготовки бакалавров по профилю «Кадровый консалтинг».

### 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
<b>ПК – 14</b> владение 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	<b>Знать:</b> методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системы оплаты и учета производительности труда персонала, технологии и методы формирования и контроля бюджетов; <b>Уметь:</b> собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, составлять и контролировать статьи расходов на организацию работы с персоналом для бюджетов; <b>Владеть:</b> навыками подготовки предложений по совершенствованию работы с персоналом, оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда, анализа результатов работы с персоналом, подготовки рекомендаций руководству и персоналу, выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала.
<b>ПК – 15</b> владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала	<b>Знать:</b> внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации; показатели численности персонала, профессиональный состав персонала; <b>Уметь:</b> рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; выделять количественные и качественные характеристики персонала; давать характеристику

<p>организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>профессиональному составу персонала; <b>Владеть:</b> навыками структурного построения персонала; количественными и качественными характеристиками персонала, расчета численности и профессионального состава персонала.</p>
--	--

#### 4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

#### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия с использованием активных и интерактивных форм и др.

При организации самостоятельной работы занятий используются следующие образовательные технологии: решение задач и практических ситуаций, поиск и анализ необходимой информации, осуществляемый в соответствии с распределением часов по темам. Также используются интернет – ресурсы, программы Microsoft Office, Microsoft Excel, Microsoft Office PowerPoint.

#### 6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: устный опрос, тестирование, аналитические задания.

Промежуточная аттестация проводится в форме: зачет.