

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«Планирование и анализ трудовых показателей»**

**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

«Планирование и анализ трудовых показателей» - дисциплина по выбору вариативной части учебного плана (Б1.В.1.ДВ.06.01)

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 «Планирование и анализ трудовых показателей» 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 «Планирование и анализ трудовых показателей» 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
<p>ПК – 14 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</p>	<p>Знать: методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системы оплаты и учета производительности труда персонала, технологии и методы формирования и контроля бюджетов;</p> <p>Уметь: 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;</p> <p>Владеть: 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, выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала.</p>
<p>ПК – 15 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в</p>	<p>Знать: внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации; показатели численности персонала, профессиональный состав персонала;</p> <p>Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; выделять количественные и качественные характеристики персонала; давать характеристику профессиональному составу персонала;</p> <p>Владеть: навыками структурного построения персонала; количественными и качественными характеристиками персонала, расчета численности и профессионального состава персонала.</p>

соответствии стратегическими планами организации	со
--	----

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: опрос, тестирование, задания.

Промежуточная аттестация проводится в форме: зачет.