

**АННОТАЦИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
«Управление производительностью труда»**

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

**1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цели освоения дисциплины:

Цель дисциплины predetermined приоритетной ролью производительности труда в период функционирования рыночной экономики и формирования социально-трудовых отношений в процессе формирования и использования трудового потенциала общества.

Задачи освоения дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о производительности труда, ее роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- овладение основами методики анализа, выявления и решения важнейших проблем производительности (эффективности) труда, управление ею как на микро-, так и на макроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

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

«Управление производительностью труда» - дисциплина по выбору вариативной части учебного плана (Б1.В.1.ДВ.09.01)

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

Очная форма обучения – Математические методы в экономике (ПК-5), Вероятностные методы в экономике (ПК – 5), Технологии командообразования (ПК – 5), Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (ПК-5), Трудовое право (ПК-8), Статистика (ПК-14), Современные подходы к анализу и описанию рабочего места (ПК-5), Экономика организации (ПК – 14), Основы организации труда (ПК-5), Моделирование в управлении персоналом (ПК-14), Разработка управленческих решений (ПК-14), Принятие решений в управлении персоналом (ПК – 14), Управление персоналом организации (ПК-5), Управление вознаграждением (ПК -8), Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ПК-8, ПК – 14), Регламентация и нормирование труда (ПК-5), Экономика управления персоналом (ПК-14).

Заочная форма обучения – Математические методы в экономике (ПК-5), Вероятностные методы в экономике (ПК – 5), Технологии командообразования (ПК – 5), Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (ПК-5), Трудовое право (ПК-8), Статистика (ПК-14), Современные подходы к анализу и описанию рабочего места (ПК-5), Экономика организации (ПК – 14), Основы организации труда (ПК-5), Моделирование в управлении персоналом (ПК-14), Разработка управленческих решений (ПК-14), Принятие решений в управлении персоналом (ПК – 14), Управление персоналом организации (ПК-5), Экономика управления персоналом (ПК-14).

Дисциплина «Управление производительностью труда» изучается в одном семестре с дисциплинами:

Очная форма обучения – Организация производства (ПК-5, ПК-8, ПК – 14).

Заочная форма обучения – Организация производства (ПК-5, ПК-8, ПК – 14), Управление вознаграждением (ПК -8), Практика по получению профессиональных

умений и опыта профессиональной деятельности (ПК-8, ПК – 14), Регламентация и нормирование труда (ПК-5).

Дисциплина «Управление производительностью труда» предшествует изучению дисциплин и дальнейшему формированию соответствующих компетенций:

Очная форма обучения – Дисциплина «Управление производительностью труда» является завершающей дисциплиной подготовки бакалавров по профилю «Кадровый консалтинг».

Заочная форма – Планирование и анализ трудовых показателей (ПК – 14), Количественная оценка параметров систем управления персоналом (ПК-14), Преддипломная практика (ПК-8, ПК-14), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ПК-5, ПК-8), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (ПК-8, ПК-14).

### 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><b>ПК – 5</b> знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат, командная работы формирование команды при управлении производительности труда;</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах, применять методы и принципы формирования команды при управлении производительностью труда;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала; навыками явления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменениям условий труда персонала, определения эффективности работы системы организации труда, технологией формирования и управления команд.</p>
<p><b>ПК – 8</b> знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и</p>	<p><b>Знать:</b> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате;</p> <p><b>Уметь:</b> определять мотивационные факторы проведения оценки персонала, применять технологии материальной мотивации в управлении производительностью труда, разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями повышения производительности труда;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками и приемами мотивации и стимулирования</p>

исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	персонала в организации при управлении производительностью труда; навыками разработки системы оплаты труда персонала, внедрение системы оплаты труда персонала, подготовки предложений по повышению производительности труда;
<b>ПК - 14</b> 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	<p><b>Знать:</b> методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда, современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала;</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать рекомендации по улучшению работы персонала на основе проведенной оценки и анализа; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда;</p> <p><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.</p>

#### 4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 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 Power Point.

#### 6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

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

Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамен.