


**ГОУ ВПО РОССИЙСКО-АРМЯНСКИЙ
(СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ**

Составлена в соответствии с государственными требованиями к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по указанным направлениям и Положением РАУ «О порядке разработки и утверждения учебных программ».

УТВЕРЖДАЮ:


Директор Института
Сандоян Э.М.
№ 01/22 от 16 августа 2022г.

Институт: Экономики и бизнеса

Название института

Кафедра: Экономики и финансов

Название кафедры

Автор: Степанян Ивета Кареновна, ст. преподаватель

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС

Дисциплина: Экономика персонала

Для бакалавриата:

Специальность: Экономика

Направление: Экономика

1. Общая аннотация курса

1.1 Аннотация

Экономика персонала - относительно молодая, популярная и динамично развивающаяся область современной экономической науки, необходимый для успешного функционирования и развития организаций. Формирование рыночных отношений, постепенное осмысление значения человеческих ресурсов, человеческого капитала в глобальной экономике обусловили становление новых дисциплин, предметом которых являются экономические аспекты управления персоналом.

Дисциплина «Экономика персонала» представляет собой область знаний, опирающуюся на теоретические разработки, исследования, систематизацию экономических закономерностей в области экономики персонала. Знания об экономике персонала формировались в условиях многочисленных исследований в области управления организациями, управления персоналом, экономики и социологии труда и др.

Она исследует основные аспекты взаимодействий между работодателями и работниками на внутрифирменном уровне. Курс экономики персонала охватывает широкий круг тем: поиск, найм, отбор и увольнения работников, карьерные стимулы и оценка производительности работников, особенности формирования оплаты труда и социальная защита, обучение работников и нестандартная занятость.

1.2. Требования к исходным уровням знаний и умений студентов.

Приступая к изучению данного курса, студенты должны обладать знаниями и умениями в области экономики в рамках среднего общего образования.

2. Цель и требования к уровню освоения дисциплины

2.1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является ознакомление студентов с основными теоретическими концепциями и положениями, образующими современную экономику персонала, а также с методологией и эмпирическими методами анализа процессов, протекающих на внутренних и внешних рынках труда, анализ которых необходим для принятия решений в сфере управления персоналом предприятий.

Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Экономика персонала как наука. Теоретические основы экономики персонала

- Экономика персонала. Миссия, цели, задачи и основные понятия
- Междисциплинарные связи курса «Экономика персонала».
- Теоретические основы «Экономики персонала»

Тема 2. Правовое поле социально-трудовых отношений. основополагающие принципы и права человека в сфере труда

Тема 3. Персонал как объект управления

- Понятия «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «кадры» и «персонал».
- Основные характеристики персонала предприятия: численность и структура.

Тема 4. Организационная культура и кадровая политика

- Концепция и типы организационной культуры
- Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений
- Понятие и принципы формирования кадровой политики.
- Кадровая политика: цель, требования, функции.
- Виды кадровой политики.

Тема 5. Заполнение рабочих мест и кадровое планирование организации. Привлечение, отбор, найм и высвобождение персонала

- Кадровое планирование: понятие и виды.
- Определение потребности в персонале.
- Источники и технологии привлечения персонала.
- Методы отбора персонала.
- Оформление трудовых отношений при приеме на работу.

Тема 6. Трудовая Адаптация персонала. Развитие и карьерный рост персонала

- Понятие и классификация адаптации персонала.
- Характеристика этапов процесса адаптации персонала.
- Методы и способы успешной адаптации персонала.
- Понятие, цели и задачи профессионального развития персонала.
- Мероприятия (формы и методы) профессионального развития персонала.
- Понятие, виды и модели карьеры в организации.
- Мотивы карьерного роста.
- Этапы профессиональной карьеры.

Тема 7. Мотивация и стимулирование труда персонала

- Понятие и содержание мотивации труда.
- Основные теории мотивации.
- Виды мотивов к труду.
- Понятие стимулирования. Теория подкрепления В. Синклера.
- Функции, виды и формы стимулирования.

Тема 8. Аттестация персонала

- Понятие, значение и принципы аттестации.
- Основные этапы и методы аттестации.
- Беседа с работником по результатам аттестации.

Список литературы

1. Колосова Р.П., Василюк Т.н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ им.М.В.Ломоносова).
2. Ленская И.Ю., Шиндряева И.В., Ширяева В.А. Управление персоналом организации: конспекты лекций, ООО Издательство «Мир науки», 2017
3. Шапиро С.А. Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. – М.Берлин: Директ-Медиа.
4. Трудовой кодекс РА, Принят 9 ноября 2004 года, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=173461>

2.2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

После прохождения дисциплины студент должен:

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- ✓ современные проблемы управления персоналом в организации;
- ✓ современные технологии управления персоналом и методы их эффективной реализации в организации;
- ✓ показатели социальной и экономической эффективности системы и технологии управления персоналом;
- ✓ организационно-экономические модели управления персоналом;
- ✓ методы оценки кадрового потенциала организации.

Должен уметь:

- ✓ анализировать современные проблемы управления организацией в целом и управления персоналом, определять направления и способы их решения;
- ✓ применять современные технологии управления персоналом в решении управленческих задач;
- ✓ применять результаты расчетов показателей эффективности системы и технологии управления персоналом при разработке управленческих решений;
- ✓ оценивать кадровый потенциал организации для решения задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- ✓ применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при построении организационно-экономических моделей управления персоналом.

Должен владеть:

- ✓ навыками комплексного подхода к диагностике современных проблем управления персоналом в организации;
- ✓ опытом эффективной (успешной) реализации современных технологий управления персоналом в организации;
- ✓ навыками проведения расчетов социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и ее подсистем
- ✓ навыками самостоятельного проведения экономической оценки кадрового потенциала организации для решения задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- ✓ методологией построения организационно-экономических моделей управления персоналом.

3. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы по учебному плану

Виды учебной работы	Всего, в акад. Часах	Распределение по семестрам					
		7 сем	— сем	— Сем	— сем.	— сем	— сем.
1	3	4	5	6	7	10	11
1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. Ч.:	72	72					
1.1. Аудиторные занятия, в т. Ч.:		36					
1.1.1. Лекции		18					
1.1.2. Практические занятия, в т. Ч.		18					
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов							
1.1.2.2. Кейсы							
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги							
1.1.2.4. Контрольные работы							
1.1.3. Семинары							
1.1.4. Лабораторные работы							
1.1.5. Другие виды аудиторных занятий							
1.2. Самостоятельная работа, в т. Ч.:		36					
1.2.1. Подготовка к экзаменам							
1.2.2. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч. (можно указать)							
1.2.2.1. Письменные домашние задания							
1.2.2.2. Курсовые работы							
1.2.2.3. Эссе и рефераты							
1.3. Консультации							
1.4. Тест							
Итоговый контроль (Экзамен, Зачет, диф.		Зачет					

Зачет/указать)							
----------------	--	--	--	--	--	--	--

4. Распределение весов по формам контроля

	Вес формы текущего контроля в результирующей оценке текущего контроля			Вес формы промежуточного контроля и результирующей оценки текущего контроля в итоговой оценке промежуточного контроля			Вес итоговых оценок промежуточных контролей в результирующей оценке промежуточного контроля	Вес оценки результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля
	M1 ¹	M2	M3	M1	M2	M3		
Вид учебной работы/контроля								
Контрольная работа								
Тест								
Курсовая работа								
Лабораторные работы								
Письменные домашние задания								
Эссе (исследовательская работа)								
<i>Защита темы эссе</i>	0,5							
<i>Презентация (защита исследовательской работы)</i>								
Вес результирующей оценки текущего контроля в итоговых оценках промежуточных контролей								
Вес итоговой оценки 1-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей								
Вес итоговой оценки 2-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей								
Вес итоговой оценки 3-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей т.д.								
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в								1

¹ Учебный Модуль

результатирующей оценке итогового контроля								
Экзамен/зачет (оценка итогового контроля)								0
	$\Sigma=1$	$\Sigma=1$	$\Sigma=1$	$\Sigma=1$	$\Sigma=1$	$\Sigma=1$	$\Sigma=1$	$\Sigma=1$

5. Содержание дисциплины

5.1. Тематический план и трудоемкость аудиторных занятий (Модули, разделы дисциплины и виды занятий) по учебному плану

Разделы и темы дисциплины	Всего аудит. Часов	Лекции, ак. Часов	Практ. Занятия, ак. Часов	Семина- ры, ак. Часов	Лабор, ак. Часов	Другие виды занятий, ак. Часов
1	2=3+4+5 +6+7	4	5	6	7	8
Тема 1. Экономика персонала как наука. Теоретические основы экономики персонала	3	2	1			
Тема 2. Правовое поле социально-трудовых отношений. Основополагающие принципы и права человека в сфере труда	4	2	2			
Тема 3. Персонал как объект управления	3	2	1			
Тема 4. Организационная культура и кадровая политика	4	2	2			
Тема 5. Заполнение рабочих мест и кадровое планирование организации. Привлечение, отбор, найм и высвобождение персонала	6	4	2			
Тема 6. Трудовая Адаптация персонала. Развитие и карьерный рост персонала	4	2	2			
Тема 7. Мотивация и стимулирование труда персонала	4	2	2			
Тема 8. Аттестация персонала	4	2	2			
Защита исследовательских работ	4		4			
ИТОГО	36	18	18			

5.2. Содержание разделов и тем дисциплины:

Темы исследовательских работ

1. Система наук о труде и персонале.
2. Компоненты деятельности человека.
3. Труд как экономический ресурс.
4. Показатели продуктивности и эффективности труда.
5. Потенциал человека и потребности.
6. Компоненты трудового потенциала.
7. Условия и среда реализации потенциала человека.
8. Сущность теории человеческого капитала.
9. Объективная необходимость управления человеческими ресурсами организации.
10. Стратегия деятельности фирмы и определение потребности в кадрах.
11. Анализ имеющихся в Армении источников пополнения трудовых ресурсов.
12. Анализ состояния и особенности армянского рынка труда.
13. Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов Армении.
14. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
15. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
16. Виды и формы занятости. Структура занятости в экономике России.
17. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
18. Движение трудовых ресурсов и его виды.
19. Демографические процессы в России и их влияния на формирование и использование трудовых ресурсов.
20. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
21. Зарубежный опыт подготовки рабочих, специалистов и управленческих кадров.
22. Изменение структуры занятости населения РФ.
23. Место России в международном рынке труда.
24. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
25. Характеристика трудового потенциала РА (региона, организации).
26. Методы управления и их значение в функционировании организации.
27. Организационно-распорядительные методы управления персоналом и их правовой аспект.
28. Экономический механизм как основа экономических методов управления: использование прямых материальных стимулов.
29. Правовые методы управления.
30. Технология управления, ее содержание и роль в совершенствовании управления: процедуры и операции, жизненный цикл технологии.
31. Планирование потребности в трудовых ресурсах на макро- и микроуровне.
32. Маркетинг персонала организации.
33. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
34. Определение качественной и количественной потребности в персонале.
35. Методы прогнозирования кадровых потребностей.
36. Применение различных стилей управления в зависимости от уровня развития персонала организации.
37. Планирование развития персонала.
38. Персонал предприятия и пути увеличения эффективности его использования.
39. Фотография рабочего времени: цели, этапы, методика проведения.
40. Планировки и организации рабочего места специалиста на предприятии.
41. Мотивационное управление в организации.

42. Мотивация и стимулирование персонала организации.
43. Содержательные теории мотивации и их вклад в разработку системы мотивации персонала организации.
44. Иерархия потребностей А. Маслоу и теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда.
45. Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга.
46. Мотивация и стимулирование труда персонала на основе базовых («гигиенических») потребностей.
47. Процессные теории мотивации персонала организации в современных условиях управления персоналом.
48. Теория ожидания В. Врума и ее применение в практике управления персоналом организации.
49. Теория справедливости Дж. Адамса и вознаграждение персонала организации.
50. Комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
51. Особенности развития мотивационного управления в современных условиях.
52. Система эффективного мотивационного управления в малых и средних социально-экономических системах.
53. Проблемы и тенденции развития мотивации на основе партисипативных моделей управления.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература:

1. Верна, В.В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития / В.В. Верна // Успехи современной науки. – 2019. – Т. 3. – № 1. – С. 171-173.
2. Гутгарц, Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – №5. – С. 23-26.
3. Дегтяренко, Е.А. Управление персоналом как ключевая роль в развитии бизнеса предприятия / Е.А. Дегтяренко, Д.О. Труфанова, В.И. Рой // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2018. – Т. 1. – № 4. – С. 71-74.
4. Дейнеки А.В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнеки. – М. : Дашков и К, 2018. – 292 с.
5. Дергачев В.Д. Современные тенденции управления персоналом / В.Д. Дергачев // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления. – 2017. – №2. – С. 105-107.
6. Добролюбов Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала / Е.А. Добролюбов // Банковские технологии. – 2019. – №3. – С. 26-29.
7. Долгова С.А. Управление персоналом как эффективный инструмент развития бизнеса / С.А. Долгова, А.М. Коршунова // Научный альманах. – 2017. – № 2-1 (28). – С. 88-92.
8. Дрофа В.В. Управление персоналом научно-производственных организаций / В.В. Дрофа, В.С. Половинко. – М. : Информ-Знание; Омск : Издво Наследие, Диалог-Сибирь, 2018. – 208 с.

9. Зуева А.П. Мотивация и стимулирование сотрудников с целью повышения эффективности работы / А.П. Зуева, А.Н. Тихомирова // Молодежный научный вестник. – 2017. – № 4 (16). – С. 271-274.
10. Комиссарова, Т. А. Управление человеческими ресурсами: учеб.пособие / Т. А. Комиссарова. – М.: Дело, 2018. – 312с.
11. Лукьянченко, Н.Д., Бунтовская, Л.Л., Шаульская, Л.В., Еськов, А.Л. Учебное пособие по курсу «Социально-психологические основы управления» (для студентов экономических специальностей вузов). – Донецк: ДонНУ, 2019. — 146 с.
12. Маслов Е.В. Управление персоналом: технология и идеология / Е.В. Маслов // Организационная психология. – 2018. – №8. – С. 12-14.
13. Махметова Б. Эффективное управление персоналом организации / Б. Махметова // Уральский научный вестник. – 2017. – Т. 3. – № -1. – С. 35-37.
14. Мельничук Ю.А. Геймификация как способ управления персоналом / Ю.А Мельничук // Материалы Афанасьевских чтений. – 2019. – №1(14). – С. 135-139.
15. Мельничук А.В. Геймификация как инструмент повышения уровня мотивации персонала современной организации / А.В. Мельниук // Стратегии социального развития современного общества: Российские и мировые тренды. – 2019. – №5. – С. 318-320.
16. Овчинникова Т. Новая парадигма управления персоналом в условиях переходной экономики / Т. Овчинникова // Управление персоналом. – 2018. – №7. – С.34-39.
17. Петрюкова К.А. Разработка и реализация эффективной стратегии по управлению персоналом / К.А. Петрюкова // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения. – 2017. – №2. – С. 96-98.
18. Поршнева А.Г. Управление организацией / А.Г. Поршнева, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин. – М.: Дело, 2018. – 305 с.
19. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия / А.И. Пригожин. – М. : Экономика, 2019. – 129 с.
20. Пядина Т.И. Четыре шага к эффективному управлению персоналом организации / Т.И. Пядина // Молодежный научный вестник. – 2017. – № 2 (14). – С. 91-94.
21. Строителева, Т.Г. Особенности социально-психологических методов управления персоналом / Экономика устойчивого развития. 2017. № 2 (30). С. 213-215.
22. Трушков С.А. Управление персоналом в современных реалиях / С.А. Трушков, Н.В. Шарапова // Экономические исследования и разработки. – 2017. – № 2. – С. 77-86.
23. Федосеев В.Н. Методы управления персоналом / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М. : Экзамен, 2019. – 368 с.
24. Хлынина А.Ю. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом / А.Ю. Хлынина, С.А. Тиньков, Е.В. Тинькова // Дельта науки. – 2017. – № 1. – С. 42-44.
25. Хмелькова Н.В. Вопрос мотивации и стимулирования в управлении персоналом // Н.В. Хмелькова, Н.Е. Сорокина // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2018. – № 3-2 (33). – С. 142-143.
26. Чумак В.Г. Проведение изменений в управлении персоналом организации / В.Г. Чумак // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – № 2. – С. 94-97.

6.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В чтении лекций используется проектор.