

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.13 Управление трудом в предпринимательстве

Семестр: 6

Количество часов: 72

Количество зачетных единиц: 2

Промежуточная аттестация: зачет

Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Управление трудом в предпринимательстве» включена в вариативную часть учебного плана направления 38.03.01 Экономика направленность «Экономика предприятий и организаций». Дисциплина позволяет сформировать у обучающихся представления о системе управления персоналом и трудом в предпринимательстве.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: «Ценообразование».

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее при прохождении государственной итоговой аттестации.

Цель и задачи освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Управление трудом в предпринимательстве» является формирование у обучающихся системы устойчивых профессиональных знаний, умений в области современных проблем системы управления персоналом в условиях модернизации экономики.

Задачи дисциплины:

в области аналитической, научно-исследовательской деятельности:

- подготовка исходных данных для проведения оценки уровня системы управления трудом в предпринимательстве (организации и нормирования труда);

- проведение оценки уровня системы управления трудом в предпринимательстве;

в области аналитической, научно-исследовательской деятельности:

- сбор и анализ данных, необходимых для оценки уровня системы управления трудом в предпринимательстве;

- обработка данных о затратах рабочего времени в процессе нормирования труда, интерпретация полученных результатов и обоснование выводов;

- подготовка информационных обзоров об уровне системы управления трудом в предпринимательстве;

- проведение опросов, анкетирования персонала по организации, нормирования труда и первичная обработка их результатов;

- участие в разработке проектных решений, подготовке предложений и мероприятий, направленных на совершенствование системы управления трудом в предпринимательстве.

Содержание дисциплины:

Кадровая политика. Организация подбора персонала. Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики организации. Понятие кадровой политики. Цель кадровой политики. Принципы кадровой политики. Типы кадровой политики. Понятие карьеры, служебно-профессионального продвижения. Виды деловой карьеры. Принципы организации управления деловой карьерой. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала. Характеристика системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации. Обучение и развитие персонала. Определение потребности в обучении. Виды обучения. Непрерывность обучения.

Основные подходы к оценке эффективности обучения. Формирование кадрового резерва и планирование карьеры.

Нормирование труда. Понятие и состав трудового процесса. Особенности научной организации труда. История развития научной организации труда. Возрастание значения научной организации труда в условиях рыночной экономики. Условия эффективности различных форм организации труда. Зарубежный опыт нормирования труда. Нормы и нормативные материалы по труду. Состав нормы труда. Нормативы для нормирования труда. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала. Анализ состояния нормирования труда. Методы определения экономической эффективности мероприятий научной организации труда. Планирование работы по научной организации труда на предприятии. Планирование разработки и пересмотра норм труда.

Современные подходы к мотивации и стимулированию труда. Комплексное видение современных проблем теорий мотивации и понимание взаимосвязи их с системой управления персоналом в организации. Классические теории мотивации. Оценка показателей мотивации: тип, сила, направленность. Определение типологии мотивации трудовой деятельности. Анализ социальной структуры персонала. Выявление отношения к труду. Определение типа, силы и направленности мотивации работников подразделения. Выявление направления работы по мотивации труда. Понятие фактора мотивации труда как новый механизм мотивации и стимулирования труда, его взаимосвязь с KPI. Методика оценки фактора мотивации и коэффициента индивидуального премирования.

Современные подходы к оплате труда работников. Требования менеджеров и работников к построению системы оплаты труда. Современные тенденции в политике оплаты. Зависимость формы оплаты труда от особенностей работы (рабочего места) и работника. Структура заработной платы. Анализ использования традиционных форм организации оплаты труда. Основные ошибки при установлении форм и систем оплаты труда. Нетрадиционные системы оплаты труда. Зарубежный опыт разработки системы оплаты труда. Грейдинг.

Планирование трудовых ресурсов. Цели планирования персонала. Схема планирования персонала. Подходы к планированию персонала. Методы планирования персонала. Система показателей по труду, необходимая организациям для анализа и планирования. Принципы анализа кадровой ситуации в регионе. Виды оценки потребности в персонале. Количественный и качественный прогноз потребности в персонале. Оперативный расчет потребности в персонале. Общая и дополнительная потребность в персонале. Анализ рабочих мест. Методы анализа рабочих мест. Структура должностной инструкции.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать следующей профессиональной (ПК) компетенцией:

ПК-1 способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (*знания (З)*): назначения, экономического содержания экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в сфере организации и нормирования труда; источники исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в сфере организации и нормирования труда; *умения (У)*: сбора исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в сфере организации и нормирования труда; *навыки /опыт деятельности (Н/О)*: обработки и анализа исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в сфере организации и нормирования труда.

Образовательные технологии:

В преподавании дисциплины «Управление трудом в предпринимательстве» применяются разнообразные интерактивные образовательные технологии в зависимости от вида и цели учебного занятия.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях.

Лабораторные занятия ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления аналитической и профессиональной деятельности с применением интерактивных форм обучения (блиц опрос, подготовка презентаций, таблица инсерт и др.).

Составитель: Т.Д. Бахар, ст. преподаватель кафедры экономики.