

РОСЖЕЛДОР
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО РГУПС)

М.В. Ватолина

ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ
И СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Учебно-методическое пособие
для практических, лабораторных работ

Ростов-на-Дону
2017

БК 65.290я7 + 06

Рецензент – доктор экономических наук, профессор С.Г. Шагинян

Ватолина, М.В.

Экономика организации и системы управления персоналом: учебно-методическое пособие для практических, лабораторных работ / М.В. Ватолина; ФГБОУ ВО РГУПС. – Ростов н/Д, 2017. – 12 с.

В учебно-методическом пособии приведены темы и краткое содержание практических занятий по программе курса «Экономика организации и системы управления персоналом», вопросы и задания для проведения практических занятий, для самоподготовки, список литературы, вопросы для оценки результатов освоения дисциплины, глоссарий.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов направления подготовки «Управление персоналом».

Одобрено к изданию кафедрой «Теория организации и управление персоналом».

© Ватолина М.В., 2017

© ФГБОУ ВО РГУПС, 2017

Содержание

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Задания к практическим занятиям..... | 4 |
| | 1.1 Закономерности и тенденции экономики управления персоналом..... | 4 |
| | 1.2 Разработка детализированных HR-бюджетов..... | 5 |
| | 1.3 Оптимизация затрат на персонал. Эффективность затрат.. | 5 |
| | 1.4 Учет и анализ вознаграждения персонала как крупного элемента в затратах на персонал..... | 5 |
| | 1.5 Анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации..... | 5 |
| 2 | Задания для самоподготовки..... | 6 |
| | 1.1 Закономерности и тенденции экономики управления персоналом..... | 6 |
| | 1.2 Разработка детализированных HR-бюджетов..... | 6 |
| | 1.3 Оптимизация затрат на персонал. Эффективность затрат.. | 6 |
| | 1.4 Учет и анализ вознаграждения персонала как крупного элемента в затратах на персонал..... | 6 |
| | 1.5 Анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации..... | 6 |
| 3 | Список литературы | 7 |
| 4 | Вопросы для оценки результатов освоения "Знать", "Уметь", "Иметь навыки"..... | 8 |
| 5 | Глоссарий..... | 10 |

1 ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Тема 1.1 Закономерности и тенденции экономики управления персоналом (4 часа).

Для выполнения заданий студентам необходимо выбрать организацию из представленного списка:

1. Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), входящий в систему Министерства образования Российской Федерации;
2. Закрытое акционерное общество «ЭЛИТ»;
3. Южный федеральный университет (ЮФУ);
4. Ростовского государственного университета путей сообщения (РГУПС);
5. Детская музыкальная школа им. П.И. Чайковского г. Ростова-на-Дону;
6. Донская государственная публичная библиотека;
7. Больница скорой медицинской помощи № 2 им. В.И. Ленина (БСМП – 2);
8. НОУ Школа красоты «Имидж», агентство моделей «ИМИДЖ-Элит»;
9. Государственный архив Ростовской области (ГАРО);
10. Негосударственный пенсионный фонд «Энергофонд»;
11. Главное управление исполнения наказаний по Ростовской области, входящее в систему Министерства Юстиции Российской Федерации;
12. Северо-Кавказское управление внутренних дел на транспорте, входящее в систему МВД РФ;
13. Администрация Советского района г. Ростова-на-Дону;
14. Генеральная прокуратура Российской Федерации. Управление в Южном федеральном округе;
15. Департамент координации строительства и перспективного развития г. Ростова-на-Дону;
16. Государственная жилищная инспекция Ростовской области;
17. Министерство строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области;
18. Прокуратура г. Ростова-на-Дону;
19. Уполномоченный по правам человека в Ростовской области;
20. Аппарат полномочного представителя президента РФ в Южном федеральном округе;
21. Открытое акционерное общество «Ростовгоргаз»;
22. Министерства труда и социального развития Администрации Ростовской области;
23. Администрация Октябрьского района г. Ростова-на-Дону;
24. Муниципальное учреждение «Управление социальной защиты населения Октябрьского района г. Ростова-на-Дону»

25. «Департамент социальной защиты населения» Администрации г. Ростова-на-Дону.

В ходе занятий студентам необходимо выполнить задания по выбранной организации:

- 1 Разработать основные направления деятельности организации.
- 2 Разработать структурную схему управления организации.
- 3 Разработать штатное расписание организации.
- 4 Провести гендерный анализ персонала организации.

Тема 1.2 Разработка детализированных HR-бюджетов (6 часов)

В ходе занятий по теме студентам необходимо произвести следующие расчеты:

- 1 Рассчитать затраты на подбор, материальное стимулирование, развитие персонала.
- 2 Рассчитать затраты на обучение и повышение квалификации персонала.
- 3 Рассчитать затраты на управление деловой карьерой, управление кадровым резервом.

Тема 1.3 Оптимизация затрат на персонал. Эффективность затрат (6 часов)

- 1 Разработать методы сокращения издержек на персонал.
- 2 Разработать критерии оценки эффективности расходов на персонал.
- 3 Произвести анализ расходов на персонал.
- 4 Рассчитать эффективность деятельности службы управления персоналом на персонал.

Тема 1.4 Учет и анализ вознаграждения персонала как крупного элемента в затратах на персонал (8 часов)

- 1 Произвести оценку затрат на подбор, обучение и переподготовку персонала и сравнить их с финансовыми результатами деятельности организации.
- 2 Произвести анализ фактического вознаграждения персонала и оптимизацию затрат на персонал.
- 3 Произвести анализ эффективности использования средств на заработную плату и сравнить ее с производительностью труда и выручкой от продаж.

Тема 1.5 Анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации (8 часов)

- 1 Провести анализ деловых, профессиональных и личностных качеств работников.
- 2 Провести анализ социальных процессов и отношений организации и их влияние на эффективность работы организации.
- 3 Провести анализ системы управления персоналом организации и разработать предложения по ее совершенствованию.

2 ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ

Тема 1.1 Закономерности и тенденции экономики управления персоналом (15 часов).

- 1 Изучить экономические категории рыночного хозяйствования .
- 2 Изучить планирование и контроль значений рыночных категорий и роль в их формировании управления персоналом.
- 3 Изучить управленческий и финансовый учёт.
- 4 Изучить сравнительный анализ.
- 5 Изучить цели разработки бюджета компании.

Тема 1.2 Разработка детализированных HR-бюджетов (15 часов)

- 1 Изучить бюджетирование затрат по найму персонала.
- 2 Изучить источники привлечения персонала.
- 3 Изучить бюджетирование затрат по высвобождению персонала.
- 4 Произвести расчёт затрат по социальному пакету.

Тема 1.3 Оптимизация затрат на персонал. Эффективность затрат (15 часов)

- 1 Изучить показатели и критерии эффективности управления персоналом.
- 2 Разработать пути повышения эффективности системы управления персоналом.

Тема 1.4 Учет и анализ вознаграждения персонала как крупного элемента в затратах на персонал (15 часов)

- 1 Изучить государственные гарантии вознаграждения наёмных работников.
- 2 Показать связь российского законодательства о вознаграждении персонала с международными правовыми актами.
- 3 Произвести расчет расходов по вознаграждению персонала, определённых Налоговым кодексом РФ.

1.5 Анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации (15 часов)

- 1 Изучение деловых, профессиональных и личностных качеств работников с целью их эффективного использования в организации.
- 2 Анализ социальных процессов и отношений организации.
- 3 Анализ системы и процессов управления персоналом организации.
- 4 Использование автоматизированных информационных технологий по управлению персоналом.

3 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 280 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24834>.

2 Экономика управления персоналом: учебник А.Я. Кибанов. М. НИЦ ИНФРА М, 2013, 427 с. Электронный ресурс.

3 Управление персоналом : энциклопедия / ред. А.Я. Кибанов. -М: ИНФРА-М, 2009, - 554 с

4 Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом", утв. приказом Минсоцразвития России от 06.10.2015 № 69/н. Электронная версия. СПС "КонсультантПлюс"

5 Профессиональный стандарт "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", утв. приказом Минсоцразвития России от 09.10.2015 № 717/н. Электронная версия. СПС "КонсультантПлюс"

6 Вопросы экономики – журнал

7 Управление персоналом. Ежемес. ж-л.

4 ВОПРОСЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ «ЗНАТЬ», «УМЕТЬ», «ИМЕТЬ НАВЫКИ»

Экзамен. Семестр № 2

Вопросы для оценки результата освоения "Знать":

- 1) Бюджетирование как инструмент эффективного управления.
- 2) Классификация бюджетов: операционный и функциональный бюджеты затрат на персонал.
- 3) Цели разработки бюджета компании. Функции бюджетирования: прогнозирование, координация, контроль.
- 4) Бюджетная структура организации. Задачи и функции бюджетной структуры организации. Место HR-бюджета в бюджете организации.
- 5) Стандартные подходы к системе планирования. Контур управления и этапы планирования. Пирамида планирования Франклина.
- 6) Форматы постановки целей ДИСКО и SMART. Стратегические подпрограммы и их согласование.
- 7) HR-стратегия и стратегия развития бизнеса. Стратегический план развития и система бюджетирования.
- 8) Этапы планирования затрат на обучение
- 9) Бенчмаркинг как метод защиты бюджета.
- 10) Распределение функций и ответственности между сотрудниками службы управления персоналом.
- 11) Показатели и критерии эффективности управления персоналом.
- 12) Вознаграждение в виде заработной платы – ведущий элемент в затратах на персонал.
- 13) Зависимость прибыли и выручки от реализации от затрат на персонал.
- 14) Государственные гарантии вознаграждения наёмных работников.
- 15) Связь российского законодательства о вознаграждении персонала с международными правовыми актами.

Вопросы для оценки результата освоения "Уметь":

- 1) Стратегические и оперативные планы. Подходы к формированию стратегии. Этапы разработки стратегии от SWOT-анализа до бюджета.
- 2) Бюджетирование затрат по найму персонала и источники привлечения персонала.
- 3) Косвенные финансовые потери ошибок подбора и их влияние на усиление нагрузки статей затрат.
- 4) Бюджетирование затрат по высвобождению персонала. Факторы, влияющие на затраты при высвобождении.
- 5) Индекс занятости и его влияние на затраты по высвобождению.
- 6) Бюджетирование затрат по адаптации персонала.
- 7) Бюджетирование затрат по функционированию персонала.
- 8) Бюджетирование затрат по улучшению условий и охраны труда.

- 9) Бюджетирование затрат по оплате труда.
- 10) Бюджетирование социальных выплат, компенсационных выплат. Расчёт затрат по социальному пакету.
- 11) Бюджетирование затрат на развитие персонала.
- 12) Бюджетирование затрат на обучение персонала.
- 13) Обучение как метод повышения приверженности и лояльности персонала и роста его конкурентоспособности.
- 14) Расчет стоимости трудовых ресурсов и её изменения в связи с обучением. Оценка эффективности обучения (модель оценки).
- 15) Бюджетирование затрат на формирование кадрового резерва.

Вопросы для оценки результата освоения "Иметь навыки":

- 1) Подходы к планированию и бюджетированию: «сверху вниз», «снизу вверх», «встречное».
- 2) Управленческий и финансовый учёт: сравнительный анализ.
- 3) Анализ показателей базового периода как этап подготовки к разработке бюджета.
- 4) Виды затрат на обучение.
- 5) Способы выявления потребностей и их влияние на уровень затрат на обучение.
- 6) Методы обучения и их влияние на затраты.
- 7) Способы сокращения издержек на обучение.
- 8) Направления экономии расходов на обучение.
- 9) Методы регулирования расходов на персонал. Оптимизация расходов через ограничение числа участвующих.
- 10) Способы оптимизации затрат на рабочие выплаты: аутсорсинг, аутстаффинг и другие.
- 11) Сравнительный анализ бюджетов отечественных фирм с западными компаниями.
- 12) Пути повышения эффективности системы управления персоналом.
- 13) Системный подход к экономическому анализу вознаграждения персонала.
- 14) Структура комплексного экономического анализа вознаграждения персонала.
- 15) Уровни нормативного регулирования учёта и анализа вознаграждения персонала.

5 ГЛОССАРИЙ

Активы организации – ценности, которыми она владеет и распоряжается в своих коммерческих целях.

Амортизация – это перенос стоимости основного капитала на стоимость продукции.

Амортизационные отчисления – это часть стоимости основного капитала, которая и переносится на стоимость продукции и включается в себестоимость этого продукта.

Бюджет — план или стандарт, в котором группируются показатели экономической деятельности по принятым на предприятии признакам.

Бюджетное управление — система планирования, учета, контроля и анализа деятельности предприятия в финансовом выражении, которая ведется в формате бюджетов по центрам ответственности.

Бюджетирование — это процесс согласованного планирования и управления деятельностью организации с помощью показателей, которые позволяют определить вклад каждого подразделения и каждого менеджера в достижение целей.

Досрочные финансовые вложения – это денежные затраты фирм на приобретение ценных бумаг.

Капитальные вложения – это денежные вложения фирм в инновационные проекты, социально-экономические программы развития предприятия.

Кадровая служба, HR (англ. Human Resources) совокупность специализированных подразделений в структуре предприятия (с занятыми в них должностными лицами — руководителями, специалистами, техническим персоналом), призванных управлять персоналом предприятия в рамках избранной кадровой политики.

Моральный износ основного капитала – потеря части стоимости основного капитала фирмы в результате удешевления производства подобных элементов основного капитала (машин и оборудования), происходящее в результате использования достижений НТП в отраслях, производящих средства труда; появление более производительных элементов основного капитала.

Норма амортизации – это выраженная в процентах доля стоимости основного капитала, подлежащая переносу на стоимость создаваемого продукта.

Обмен – это обмен в рамках предприятия информацией, знаниями, умениями.

Обучение персонала — это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей.

Организация определенный имущественный комплекс, функционирующий в системе общехозяйственной системы.

Основной капитал – часть имущества фирмы, которое используется в качестве средств труда при производстве и реализации продукции, выполнении работ или оказании услуг и имеет срок полезного использования более 12 лет.

Планирование представляет собой оценку поставленной организацией цели с точки зрения того, какие ресурсы для этого необходимы и будут ли они доступны, когда в них возникнет потребность.

Производство – это процесс создания некоторых благ, предполагающий использование экономических ресурсов (материальные, трудовые, природные, предпринимательские способности).

Потребление – использование продукции производственно-технического назначения для выработки другой продукции.

Работа – некий процесс, деятельность человека, а также – результат.

Распределение – это определение доли экономических ресурсов (выше-названных), необходимых для осуществления хозяйственной деятельности в рамках предприятия.

Сбыт – реализация произведенной продукции. Сбыт это есть то средство, посредством которого предприятие получает прибыль.

Снабжение – процесс, который должен удовлетворить потребности предприятия в материально-технических ресурсах.

Товар – это материальное изделие, предназначенное для продажи.

Услуга выполняется по заказу определенного лица на основе договора.

Управленческий учет – система внутреннего учета, призванная обеспечить получение учетной информации, необходимой для управления производством и принятия решения руководством на ближайшую перспективу.

Физический износ основного капитала – постепенная утрата основным капиталом фирмы своей первоначальной потребительной стоимости.

Финансовый учет – это система сбора и обобщения учетной информации, которая обеспечивает бухгалтерское оформление и регистрацию хозяйственных операций, а также составление бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Учебное издание

Ватолина Марина Владимировна

**ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ
И СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Печатается в авторской редакции

Технический редактор Т.В. Бродская

Подписано в печать 25.10.17. Формат 60×84/16.

Бумага газетная. Ризография. Усл. печ. л. 0,70.

Тираж экз. Изд № 90771. Заказ

Редакционно-издательский центр ФГБОУ ВО РГУПС.

Адрес университета:

344038, г. Ростов н/Д, пл. Ростовского Стрелкового Полка
Народного Ополчения, д. 2.