

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Оценка эффективности труда и управления персоналом

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.04.03 «Управление персоналом»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины - рассмотрение экономических проблем и задач, стоящих перед руководителем фирмы, в развитии понимания экономических аспектов управления деятельностью фирмы и осознание связи между концепциями экономической теории и методологией менеджмента, а также выявление и усвоение закономерностей и тенденций достижения эффективности в управлении персоналом, определение возможности оптимизации затрат на управление персоналом для повышения эффективности труда работников организаций

Задачи дисциплины:

- раскрыть основные направления оценки работы с персоналом организации;
- способствовать овладению приемами повышения эффективности труда и снижения текучести кадров;
- ознакомление с современными методами определения эффективности, позволяющими сопоставлять расходы и доходы по управлению персоналом и разрабатывать пути их оптимизации, а также отработка знаний, умений и навыков в исследовательской деятельности.
- сформировать, как профессионально ценное, аналитическое видение (позицию анализирующего наблюдателя) относительно взаимодействия «человек-человек», «человек-организация» на основе знания современных способов оценки эффективности трудовой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Оценка эффективности труда и управления персоналом» относится к *базовой вариативной части, формируемая участниками образовательных отношений* блока **Б.1.В.11** учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- **Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Преддипломная практика
	УК-7. Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее	HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика	Научно-исследовательская работа

	достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.		
Общепрофессиональные компетенции			
	<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> <p>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> <p>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт HR-аналитика</p> <p>HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Управление талантами</p>	<p>Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях Консалтинг в управлении персоналом</p> <p>Консалтинг в управлении персоналом научно-исследовательская работа Преддипломная практика</p> <p>Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях Консалтинг в управлении персоналом</p> <p>Консалтинг в управлении персоналом научно-исследовательская работа Преддипломная практика</p>
Профессиональные компетенции			
	ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Консалтинг в управлении персоналом Преддипломная практика Научно-исследовательская работа

	<p>ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда</p>	<p>Консалтинг в управлении персоналом Научно-исследовательская работа</p>
--	---	---	--

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций

УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-7. Способен:

искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач;

проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

В результате изучения дисциплины студент должен:

Обучающийся должен знать:

- Методы и показатели оценки текущего и прогнозируемого социально- экономического состояния организации
- Современные проблемы управления персоналом
- Задачи повышения эффективности использования и развития персонала
- Сущность анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом.
- Методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
- Методы оценки эффективности системы обучения и развития
- Содержание систем мотивации и стимулирования работников
- Политику оплаты труда в организации

- Показатели эффективности работы с персоналом
 - Принципы и методы; научно-исследовательской и педагогической деятельности
- Обучающийся должен уметь:**
- Нести ответственность за реализацию организационно-управленческих решений
 - Комплексно видеть современные проблемы управления персоналом
 - Всесторонне рассматривать использование и развития персонала
 - Проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в управлении персоналом
 - Оценивать эффективность, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
 - Использовать методы оценки эффективности системы обучения и развития
 - Применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования
 - Проводить оценку эффективности работы с персоналом
 - Оценивать образовательные процессы

Обучающийся должен владеть:

- Навыками оценки последствия реализации организационно-управленческих решений
- Навыками увязки управления персоналом с управлением организацией в целом
- Методами оценки эффективности использования и развития персонала
- Методами оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций
- Навыками оценки эффективности системы найма и адаптации персонала
- Методами оценки вклада системы обучения и развития персонала в достижение целей организации
- Методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования
- Навыками оценки эффективности политики оплаты труда в организации
- Навыками оценки эффективности работы с персоналом
- Навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **72 часов 2 зачетных единиц**.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
				4	
Аудиторные занятия (всего)	36			36	
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>	18			18	
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	18			18	
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль	36			36	
Общая трудоемкость	час	72		72	
	зач. ед.	2		2	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Подходы к учР, сложившиеся к началу XXI века, и их влияние на	Взаимосвязь работы и работника. Повышение результативности людей. Процессы изменений, протекающие на уровне личности, группы и организации. Их влияние на эффективность трудовой деятельности.

	<p>эффективность работы с персоналом</p>	<p>Ключевые факторы, определяющие эффективность труда и составляющие эффективность организации. Цикл управления эффективностью труда. Алгоритм обеспечения эффективного труда в организации. Система управления эффективностью – понятие и построение. Инструменты определения № п/п Наименование тем дисциплины Содержание тем экономической эффективности организации: критерии, показатели, факторы, принципы, характеристика основных показателей эффективности. Характеристика процессного, системного и ситуационных подходов к управлению персоналом. Их воздействие на выбор метода оценки эффективности. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности в рамках общей деятельности по управлению организацией. Изменение парадигмы управление персоналом.</p>
<p>2.</p>	<p>Способы практической оценки эффективности деятельности</p>	<p>Способы практической оценки эффективности деятельности Эволюция представлений о доминирующих факторах эффективности организационных систем. Характеристика основных существующих в настоящее время подходов (способов) к оценке эффективности. Метод компетенций (профиль компетенций) – процедура, в ходе которой оценки специалиста сопоставляются с «идеальным» профилем должности. Поведенческие рейтинговые шкалы (BARS – Behaviorally Anchored Rating Scales) – методы, сочетающие в себе рейтинговые методы и характеристику поведения сотрудника на рабочем месте в различных ситуациях. MBO (Management by Objectives – управление по целям) – управление и оценка посредством постановки целей работы, совместно определенных и согласованных руководителем и подчиненным на конкретный период времени. Ассесмент-центр (Assesment Center) – метод, основанный на моделировании ключевых моментов деятельности для оценки имеющихся у работника профессионально значимых качеств. Рейтинговые методы – оценка работника в соответствии с предлагаемыми шкалами порядка или наименований. Сравнительные методы – руководители сравнивают деятельность своих подчиненных, не оценивая их личность. Выделяют 2 вида сравнительных методов: ранжирование и парное сравнение. Письменные методы аттестации – методы, содержащие подробное описание характеристик сотрудника (эссе) или его поведения в критических ситуациях (метод критических ситуаций). Метод 360 градусов – оценка производится самим специалистом, его руководителями, № п/п Наименование тем дисциплины Содержание тем коллегами, подчиненными, клиентами. Дает возможность работнику узнать, как его деятельность, поведение, поступки воспринимаются другими людьми и использовать эту информацию для дальнейшего личного и</p>

		<p>профессионального развития. Оценка по системе сбалансированных показателей (BSC) – метод, критерием оценки в котором выступают сбалансированные показатели, единые для всей организации. Ключевые показатели эффективности (KPI). Психодиагностические методы – методы, используемые для исследования личности специалиста, его стиля управления, уровня социального развития и др. Трудности, возникающие при проведении оценочных процедур. Содержание Performance review как процесса оценки результатов деятельности, компетенций и gap - разрыва между уровнями реальной и требуемой компетенции.</p>
3	<p>Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard))</p>	<p>ССП как инструмент реализации стратегии организации. Концепция и состав ССП. Основные подходы к формированию ССП: подход Д.Нортон – Р.Каплана, подход Б.Беккера - Д.Ульриха, подход О.Тимошенко. Цели, задачи, принципы и этапы построения ССП. Построение причинно-следственных матриц по методу И.Брюера – Л.Левина. Выбор оптимального решения при балансировке ССП: технократический и эвристический подходы. Преимущества и недостатки применения ССП в российских условиях. Характеристики универсальной системы показателей деятельности (TPS- Total Performance Scorecard). Грейдинг как частный случай ССП в области оплаты труда.</p>
4	<p>Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators)</p>	<p>Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators) Показатели труда – понятие и их виды. Критерии, используемые при оценке результатов труда персонала. Стандарты результативности, методы её оценки. Разработка ключевых показателей эффективности. Целевой и функциональный подходы. Основные принципы и этапы формирования системы KPI. Оценка результатов деятельности СУП на основе KPI по функциям управления персоналом. KPI как индивидуальный профессиональный коэффициент. Преимущества и недостатки системы KPI.</p>
5	<p>Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП)</p>	<p>Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП) Основные составляющие деятельности службы персонала (полезность, результативность и эффективность) и их характеристики. Цели HR- служб и кто их определяет (акционеры, топ- менеджмент, персонал). HR-цели, основанные № п/п Наименование тем дисциплины Содержание тем на стратегических целях организации. Оценка эффективности кадровой политики в целом, деятельности HR-службы по набору персонала, повышению качества рабочей силы, вознаграждению персонала; инвестиционных проектов по управлению персоналом, трудового потенциала организации. Управление кадровым обеспечением организации и его эффективность. Оценка эффективности работы службы персонала: основные принципы, критерии и методы</p>

		оценки. Функционально-стоимостной анализ, экспертные оценки, бенчмаркинг, оценка по ССП, оценка инвестиционных проектов, SWOT-анализ, математические методы и т.д. Показатели эффективности деятельности.
6	Текущность персонала в системе борьбы за эффективность	Текущность персонала в системе борьбы за эффективность. Текущность персонала и стратегия борьбы с ней. Сущность, виды и основные причины текучести персонала. Текучесть и удержание персонала. Лояльность персонала. Издержки и позитивные последствия текучести персонала. Современные подходы к оценке текучести персонала. Уровни текучести: естественная и избыточная текучесть. Основные показатели текучести. Нормы текучести персонала. Экономическая оценка ущерба от текучести персонала. Управление текучестью: сущность, этапы. Мобильность и стабильность персонала.
7	Управление эффективностью (производительностью) труда	Управление эффективностью (производительностью) труда. Производительность труда: сущность, формы проявления, уровень. Понятие эффективности и продуктивности труда. Значение и факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда и механизм управления их использованием. Динамика производительности труда в постперестроечный период. Влияние производительности на прибыль. Оценка производительности труда. Основные показатели производительности труда. Концепция предельной производительности труда. Методы измерения производительности: векторный метод, многофакторная модель, многокритериальный метод. Управление производительностью труда.
8	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом. Современные концепции социальной роли бизнеса: классический подход (теория корпоративного эгоизма), социально-экономический (теория корпоративного альтруизма), теория «разумного эгоизма», интегрированный подход. Корпоративная социальная ответственность: понятие, основные элементы. Основные № п/п Наименование тем дисциплины Содержание тем направления КСО в отечественных компаниях. Преимущества и недостатки КСО. Понятия, тесно связанные с КСО: социальные программы компании, заинтересованные стороны, социальные инвестиции, социальный отчет компании. Стандарты социальной отчетности. Социальные индексы. Международные и отечественные рейтинги репутации компаний. Лучшие работодатели – понятие и факторы выбора компании работодателя. Основные показатели, используемые для составления рейтинга «лучшие работодатели России». Формирование имиджа работодателя. Преимущества наличия бренда работодателя на внутреннем и внешнем рынке труда. Показатели оценки бренда работодателя.

(Содержание указывается в дидактических единицах. По усмотрению разработчиков материал может излагаться не в форме таблицы)

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Подходы к УЧР, сложившиеся к началу XXI века, и их влияние на эффективность работы с персоналом	4			2	9	15
2.	Способы практической оценки эффективности деятельности	2			2	9	13
3	Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard))	2			2	9	13
4	Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators)	2			2	9	13
5	Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП)	2			2	9	13
6	Текущее состояние персонала в системе борьбы за эффективность	2			2	9	13
7	Управление эффективностью (производительностью) труда	2			2	9	13
8	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом	2			4	9	15

7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Тема 1	Подходы к УЧР, сложившиеся к началу XXI века, и их влияние на эффективность работы с персоналом	4
2.	Тема 2	Способы практической оценки эффективности деятельности	2
3	Тема 3	Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard))	2
4	Тема 4	Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators)	2
5	Тема 5	Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП)	2
6	Тема 6	Текущее состояние персонала в системе борьбы за эффективность	2
7	Тема 7	Управление эффективностью (производительностью) труда	2
8	Тема 8	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом	2

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)
 Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio
 Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W;
 –доска, экран;

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit
 Microsoft Office 2013
 Expert Systems
 Корпорация Галактика (free)
 SAP (договор)

Система БЭСТ-ОФИС
NetOp School
Mentor (free)
Symantec Endpoint Protection (free)
7-Zip (free)
FastStone Image Viewer (free)
FreeCommander (free)
Adobe Reader (free)
K-Lite Codec Pack (free)

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента www.studentlibrary.ru

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>

2. Еремин Василий Иосифович. Управление человеческими ресурсами [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; Под ред. В.И.Еремина. - Электронные текстовые данные. - М. : БИБКМ, 2015. - 324 с. - ISBN 978-5-905563-33-1 : 490.00.
http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0

3. Веснин Владимир Рафаилович. Управление персоналом. Теория и практика : Учебник для вузов. - М. : Проспект, 2009. - 688 с.. - ISBN 978-5-392-00371-6

4. Макарова Ирина Камильевна. Управление человеческими ресурсами: Пять уроков эффективного HR-менеджмента. - 2-е изд.. - М. : Дело, 2008. - 232 с.. - ISBN 978-5-7749-0501-0

5. 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>.— ЭБС «IPRbooks».

6. Васильев Г.А. Управленческое консультирование: Учеб. пособие: [Электронный ресурс] / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 255 с. :URL: <http://www.knigafund.ru/books/149210>

б) дополнительная литература

1. Румянцева З. П. Общее управление организацией. Теория и практика. М.: ИНФРА, 2010 г.
2. Симагина О.В. Анализ и оценка эффективности управления в организации: Хрестоматия для дистанционного обучения./Составитель О.В.Симагина. Н.: СибАГС, 2009 г.
3. Татулов Б.Э. Проблемы оценки эффективности управления персоналом. М.:ИНФРА, 2012 г.
4. Магура, М. И. Оценка работы персонала : практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М. И. Магура, М. Б. Курбатова.— М. : Интел-Синтез, 2001.— С. 22.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. - 6-е изд., перераб. и доп. - Нижний Новгород: НИМБ, 2007 г.
6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008 г.
7. Макарова. И.К. Управление персоналом: учебник. М.: Юриспруденция, 2002 г.
8. Мурашко Н.И. Управление персоналом организации. К.: Компас, 2008 г.
9. Колотвина Л. Аутсорсинг кадрового делопроизводства: стоит ли выделки овчинка? // HR-Portal:Сообщество HR-Менеджеров — [Электронный ресурс]. — 2009, Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/node/36110>.
10. Герасимов, Б. Н. Менеджмент персонала : учеб. пособие / Б. Н. Герасимов, В. Г. Чумак, Н. Г. Яковлева.— Ростов н/Д : Феникс, 2003.
11. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин.— Н. Новгород : НИМБ, 1997.— С. 556-558.
12. Журавлев, П. В. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера / П. В. Журавлев [и др.].— М. : Экзамен, 2000.— С. 483.
13. Касаткин, И. А. Методология статистической оценки эффективности управления персоналом : автореф. дис. ... канд. экон. наук / И. А. Касаткин.— М. : ГГУ, 2001.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО НАПИСАНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Основное назначение курсовой работы – научиться на конкретном, практическом материале исследовать и решать проблемы оценки эффективности управления персоналом, на основе современных кадровых технологий и методов, и разрабатывать обоснованные предложения по улучшению работы с персоналом. Курсовая работа может быть выполнена только при условии использования отчетных и исследовательских материалов конкретного предприятия, организации, стройки, банка, туристической фирмы, автобазы и т.д.

Ниже приводятся примерные темы курсовых работ. Выбор темы свободный. Главное, чем надо руководствоваться при ее выборе – близостью к практической деятельности студента и возможностью сбора достоверных экономических материалов по избранной теме. Студент должен согласовать выбранную тему с преподавателем. В отдельных случаях, если имеющийся у студента материал не соответствует темам из предложенного перечня, он должен согласовать с преподавателем тему и примерный план ее написания.

После выбора темы необходимо составить детальный план исследования, который должен содержать две главы, введение и заключение.

Во введении (1-3 стр.) должна быть указана актуальность, значимость избранной темы, объект и предмет исследования, цель и задачи, которые предполагается решить в процессе написания работы, используемые методы анализа и период исследования.

Первая глава теоретическая. В ней обосновывается модель для решения поставленной задачи. Например, если речь идет о найме и отборе персонала, то нужно рассмотреть, какие принципы закладываются в его основу, каково место процесса поиска и отбора кадров в общей системе управления персоналом организации, в чем заключается комплексный подход к организации отбора кадров и т.д. В первой главе должно быть показано: как должен решаться главный вопрос темы с теоретической

позиции. Текст должен содержать ссылки на используемые теоретические источники.

Обязательно должны быть использованы последние публикации в периодической литературе по проблеме курсовой работы. В этой главе должно быть показано какие имеются теоретические подходы к рассматриваемой проблеме, какой из них, по мнению студента, наиболее приемлемый для исследуемой организации.

Во второй главе – аналитической - дается краткая характеристика предприятия (организации, отрасли), по материалам которого проводится исследование. В краткой форме указывается численность работников, структура кадров, тип производства, особенности организации труда и главные факторы, влияющие на предмет исследования. Надо дать анализ экономических показателей – объем производства (услуг), фонд заработной платы, среднесписочная численность, средняя заработная плата и производительность труда.

Анализ – значит подробное исследование предоставленных данных – то есть надо акцентировать внимание на наиболее значимых позициях, сказать что произошло, пояснить почему (за счет чего) и дать оценку к чему (к положительному или отрицательному) сложившаяся тенденция может привести.

Все выводы должны быть увязаны только с темой курсовой работы.

Если полученные данные незначительны, или не особо значимы, то можно дать только краткий вывод.

Такие требования к анализу любых предоставляемых данных предприятия. Все данные (по всем таблицам в работе) за три последних года и обязательно в динамике, то есть просчитать темп роста или прироста – это и дает позиции для выводов с учетом динамики и тенденций развития.

Далее в аналитической главе необходимо проанализировать персонал предприятия по категориям, образованию, стажу, возрасту и полу.

Вторая глава - основная часть работы. Главу желательно разделить на 2-4 параграфа, в которые должны вписываться основные вопросы, приведенные по каждой теме (после списка тем курсовых работ представлены примерные планы некоторых тем). Главное назначение данной части работы – показать состояние и достоинства при реализации данного подхода в конкретной организации. Особое внимание уделяется выявлению разного рода резервов. Выполняется эта аналитическая работа на основе отчетности по труду, а также при необходимости проводятся или используются материалы специальных исследований (например, фотографии рабочего времени, анкетные опросы, анализ проводимых собеседований и используемых тестов).

Также необходимо использовать разработанные и используемые на практике формы и методы оценки труда (например, аттестационные листы).

В приложениях к работе должны быть представлены: должностные инструкции, формы, разработанные для отбора работников при найме персонала и спецификация; показаны способы управления служебно-профессиональным продвижением персонала; приведены примеры документов, которые используются в области кадрового делопроизводства; показаны контракты (договора), используемые для управления персоналом в организации; проанализировано использование на предприятиях коллективных договоров.

В последнем параграфе главы делаются выводы и даются собственные предложения автора курсовой работы по исследуемому вопросу. Необходимо коротко сказать о выявленных недостатках и обосновать необходимость изменения сложившейся ситуации. Далее надо сказать о том, что может улучшить показатели. И предоставить перечень мероприятий по совершенствованию. Все вновь разработанные документы в приложении с пометкой «проект». В тесте работы нужно их обосновать, но не переписывать.

Затем целесообразно по каждому предлагаемому мероприятию подробное обоснование зачем это надо, почему именно это, для каких категорий сотрудников, кто будет за это отвечать и сразу детальный расчет

затрат – то есть надо подробно пояснить какие средства на это нужны или из чего состоят затраты. Все затраты рассчитываются на год. Далее надо рассчитать возможную экономическую эффективность при внедрении разработанных предложений. Основой для выводов и предложений должно быть сравнение теоретической модели с действительным состоянием, выявленным в процессе анализа.

В заключении в краткой форме резюмируется результат работы, делаются выводы по всей работе и показывается как решены поставленные задачи и насколько достигнута цель курсовой работы.

Список использованной литературы составляется по алфавиту. После указания автора и названия (или наоборот) следует указывать место издания (город), название издательства, год издания. Для периодической литературы необходимо указывать, кроме автора и названия статьи, название источника, год и номер издания.

Все иллюстрационные материалы курсовой работы должны иметь название и нумерацию. Название таблиц располагается над таблицей по центру. Название схем, рисунков и диаграмм располагается под изображением. В конце работы после заключения ставится число и подпись.

Объем работы 35-40 страниц печатного текста (кроме приложений). Текст целесообразно набирать на компьютере шрифтом Times New Roman, размер шрифта 14, через 1,5 интервала на стандартных листах белой бумаги формата А4 размером 297х210 мм, с полями правое, верхнее и нижнее 1,5 см, левое (для сшивания) 3,0 см.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим допуска: <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=9828>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Менеджмента
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия