

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2022 10:59:20
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078e1a987dae18a

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

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Оценка эффективности труда и управления персоналом

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:

38.04.03 - Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

«Управление персоналом в кросс культурной среде»

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2022 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» является 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. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК 6.1.- Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры. УК 6.2.- Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии. УК 6.3.- Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.
УК-7.	Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых	УК 7.1- Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях УК 7.2.- Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения системы управления персоналом

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	<p>средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач;</p> <p>проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.</p>	<p>УК 7.3.- Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении профессиональных задач, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных</p>
ОПК-1	<p>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 1.1- Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.</p> <p>ОПК 1.2 - Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.</p> <p>ОПК 1.3 - Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.</p>
ОПК-3	<p>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 3.1 - Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.</p> <p>ОПК 3.2.- Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.</p> <p>ОПК 3.3.- Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность</p>
ОПК-4	<p>Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>ОПК 4.1 - Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК 4.2 - Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды</p> <p>ОПК 4.3 - Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом,</p>

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК 5.1- Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения. ОПК 5.2.- Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом. ОПК 5.3.- Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК 4.1.- Эффективно организует групповую / командную работу ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации
ПК-5	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК 5.1.- Разрабатывает предложения по структуре подразделения и потребности в персонале ПК 5.2.- Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике ПК 5.3.- Разрабатывает систему операционного управления социальным развитием организации

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Оценка эффективности труда и управления персоналом» относится к обязательной части блока **Б1.О.02.11** ОП ВО.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
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	Преддипломная практика

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	
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.	HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика	Научно-исследовательская работа
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	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	Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях Консалтинг в управлении персоналом
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Консалтинг в управлении персоналом научно-исследовательская работа Преддипломная практика

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	оценивать их социальную и экономическую эффективность	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях	
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт HR-аналитика	Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях Консалтинг в управлении персоналом
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Управление талантами	Консалтинг в управлении персоналом научно-исследовательская работа Преддипломная практика
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
ПК-5	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	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	Консалтинг в управлении персоналом Научно-исследовательская работа

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» составляет **3** зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
Контактная работа, ак.ч.	36	36			

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
в том числе:					
Лекции (ЛК)	18	18			
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18	18			
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	90	90			
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.					
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108	108		
	зач.ед.	3	3		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Подходы к УЧР, сложившиеся к началу XXI века, и их влияние на эффективность работы с персоналом	Взаимосвязь работы и работника. Повышение результативности людей. Процессы изменений, протекающие на уровне личности, группы и организации. Их влияние на эффективность трудовой деятельности. 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.	ЛК, СЗ
Способы практической оценки эффективности деятельности	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	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	<p>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 личностного и 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>	
Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard))	<p>Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard)) 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</p>	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	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.	
Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators)	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.	ЛК, СЗ
Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП)	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 оценки. Функционально-стоимостной анализ, экспертные оценки, бенчмаркинг, оценка по ССП, оценка инвестиционных проектов, SWOT- анализ, математические методы и т.д. Показатели эффективности деятельности.	ЛК, СЗ
Текучесть персонала в системе борьбы за эффективность	Текучесть персонала в системе борьбы за эффективность Текучесть 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:	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	сущность, этапы. Мобильность и стабильность персонала.	
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 эффективностью труда.	ЛК, СЗ
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.	ЛК, СЗ

* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	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;
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	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;
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ____ шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	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;
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	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;

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ 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.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

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

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

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

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации
<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS
<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

- 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)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля:*

1. Курс лекций по дисциплине «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

2. Планы семинарских занятий по дисциплине «Оценка эффективности труда и управления персоналом» (при наличии лабораторных работ).

3. Методические указания по выполнению и оформлению курсовой работы по дисциплине «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

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

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - Ом и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИКИ:

**Доцент кафедры
менеджмента**

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

**РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:
Зав.кафедрой менеджмента**

Наименование БУП



Подпись

Ефремов В.С.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

**Доцент кафедры
менеджмента**

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.