МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Оценка эффективности процессов управления персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 03.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Цель дисциплины получение студентами теоретических знаний по оценке эффективности управления персоналом организации и практических навыков использования методов оценки.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических подходов в определении критериев эффективности управления персоналом;
- формирование практических навыков по использованию методов оценки эффективности деятельности в управлении персоналом;
- способностей оценить эффективность обеспечения организации персоналом и подготовить предложения по формированию бюджета

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-1 - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом с применением современных информационных технологий;

ПК-2 - Способен применять основные методы и инструменты оценки персонала;

ПК-3 - Способен осуществлять деятельность по построению системы мотивации и стимулирования труда;

ПК-4 - Способен организовывать деятельность по управлению человеческими ресурсами в компании с применением актуальных цифровых технологий;

ПК-5 - Способен организовать деятельность по развитию и обучению персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

- основные методы оценки эффективности обеспечения организации персоналом;
- основы организации обучения персонала как фактора мотивации персонала;

- основы организации обучения с использованием цифровых технологий;

- основные методы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;

- основные системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала

Уметь:

- определить эффективность обеспечения организации персоналом;

- определить эффективность развития персонала для организации;

- оценивать эффективность системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала

- оценивать эффективность системы обучения персонала;

- применять экономически обоснованные методы стимулирвоания персонала

Владеть:

- навыками получения обратной связи по результатам текущей оценки обеспечения организации персоналом;

- навыками получения обратной связи по результатам текущей оценки и развития персонала;

- навыками установления критериев эффективности премиальной системы;

- навыками оценки эффективности инвестистирования в обучение персонала

- навыками анализа и оценки эффективности системы стимулирования персонала в организации.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 академических часа(ов).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №7
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	96	96

В том числе:		
Занятия лекционного типа	48	48
Занятия семинарского типа	48	48

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 84 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Понятие экономической и социальной эффективности системы управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - экономическая эффективность — результативность деятельности, социальная эффективность. - критерии оценки экономической эффективности. - социальные эффекты мероприятий по управлению персоналом.
2	Методы оценки эффективности системы управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. - внутренние обзоры. - экспертная оценка. - метод HR-бенчмаркинга Анализ человеческих ресурсов. - методика ROI. - управление по целям.
3	Классификация расходов на персонал Рассматриваемые вопросы: - сущность и классификация расходов на персонал. - состав затрат на рабочую силу. - оценка и анализ расходов на персонал. - планирование расходов на персонал.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
4	Бюджетирование расходов на персонал Рассматриваемые вопросы: - бюджет затрат на персонал. - оценка окупаемости расходов на персонал. - оптимизация затрат на персонал. - функционально-стоимостной анализ деятельности персонала.
5	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - методика стоимостной оценки экономических результатов, связанных с совершенствованием системы управления персоналом. - производственные и непроизводственные факторы повышения экономической эффективности деятельности персонала организации. - расчет показателей экономической эффективности.
6	Оценка эффективности системы подбора Рассматриваемые вопросы: - показатели для расчета потребности организации в персонале. - критериальные показатели для оценки системы подбора. - критериальные показатели для оценки отбора и найма
7	Оценка эффективности программ адаптации персонала Рассматриваемые вопросы: - критериальные показатели для оценки системы адаптации персонала. - движение персонала. - частные коэффициент текучести персонала.
8	Оценка эффективности системы материального стимулирования Рассматриваемые вопросы: - оценка эффективности системы оплаты труда; - оценка удовлетворенности трудом; - бенчмаркинг; - критериальные показатели эффективности системы материального стимулирования
9	Оценка результативности системы обучения персонала Рассматриваемые вопросы: - составление анкеты для оценки эффективности обучения - оценка эффективности обучения по модели Д. Киркпатрика - критериальные показатели эффективности обучения
10	Оценка эффективности управления карьерой Рассматриваемые вопросы: - понятие эффективности управления карьерой - методика Джека Филлипса - критериальные показатели эффективности управления карьерой
11	Оценка эффективности работы с кадровым резервом Рассматриваемые вопросы: - показатели оценки эффективности работы с резервом: индивидуальный уровень - показатели оценки эффективности работы с резервом на уровне организации - «Возвратная» модель работы с кадровым резервом, предполагающая корректировку планов развития
12	Анализ эффективности системы оценки персонала Рассматриваемые вопросы: - факторы, влияющие на эффективность системы оценки - элементы системы оценки - показатели и критерии для проведения анализа эффективности системы оценки.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
13	Оценка эффективности корпоративной социальной политики организации Рассматриваемые вопросы: - основные подходы к оценке эффективности социальных программ; - индикаторы оценки финансового, социального и социально-экономического эффекта реализации внешних и внутренних социальных программ компании; - влияние социальных инвестиций на базовые бизнес-процессы организации.
14	Оценка эффективности внутренней социальной политики - показатели удовлетворенности социальным пакетом; - оценка эффективности реализуемых социальных программ
15	Общая эффективность кадровых ресурсов - относительные расходы на персонал (прибыль, продажи, себестоимость) - сбои и потери по вине сотрудников - оценка Клиентами сотрудников компании в целом
16	KPI — показатели эффективности в управлении персоналом Рассматриваемые вопросы: - типы показателей эффективности управления персоналом; - использование Kpi для службы управления персоналом

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Понятие экономической и социальной эффективности системы управления персоналом В результате практического занятия у студента формируются навыки осуществлять планирование расходов на персонал, разработку и анализ исполнения бюджета расходов на персонал
2	Методы оценки эффективности системы управления персоналом В результате практического занятия у студента формируются навыки осуществлять оценку окупаемости и рентабельности расходов на персонал.
3	Классификация расходов на персонал В результате практического занятия у студента формируются навыки проводить анализ и формулировать экономические обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации
4	Бюджетирование расходов на персонал В результате практического занятия у студента формируются навыки разработать и проанализировать бюджет расходов на персонал
5	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом В результате практического занятия у студента формируются навыки применять систему экономических показателей, используемых в практике управления персоналом
6	Оценка эффективности системы подбора В результате практического занятия у студента формируются навыки разрабатывать и применять ряд показателей системы подбора персонала
7	Оценка эффективности программ адаптации персонала В результате практического занятия у студента формируются навыки разрабатывать и применять систему показателей оценки эффективности программы адаптации персонала

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
8	Оценка эффективности системы материального стимулирования В результате практического занятия у студента формируются навыки оценки эффективности системы материального стимулирования предприятия
9	Оценка результативности системы обучения персонала В результате практического занятия у студента формируются навыки оценки экономической и социальной эффективности профессионального обучения работников
10	Оценка эффективности управления карьерой В результате практического занятия у студента формируются навыки расчета экономических показателей, используемых в практике управления персоналом
11	Оценка эффективности работы с кадровым резервом В результате практического занятия у студента формируются навыки разработки системы показателей эффективности управления кажровым резервом
12	Анализ эффективности системы оценки персонала В результате практического занятия у студента формируются навыки разработки систем оценки персонала с учетом их экономической целесообразности
13	Оценка эффективности корпоративной социальной политики организации В результате практического занятия у студента формируются навыки оценки социальной эффективности программ КСО, волонтерской деятельности
14	Оценка эффективности внутренней социальной политики В результате практического занятия у студента формируются навыки оценки эффективности внутренней социальной политики
15	Общая эффективность кадровых ресурсов В результате практического занятия у студента формируются навыки анализа численности персонала, фонда оплаты труда, производительности труда
16	Показатели, характеризующие эффективность процессов управления персоналом ОАО "РЖД" В результате практического занятия формируются навыки оценки ключевых процессов управления персоналом ОАО "РЖД"

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение дополнительной литературы
3	Выполнение курсового проекта.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых проектов

Темы курсовых проектов:

1. Основные цели и задачи бюджетирования в организации.

2. Методы снижения расходов по содержанию персонала

3. Бизнес план организации.

4. Классификация затрат на персонал.

5. Функции бюджетирования затрат на персонал.

6. Основные группы затрат на персонал.

7. Статьи затрат учитываемые при планировании расходов на персонал.

8. Основные группы затрат на персонал.

9. Оценка эффективности системы адаптации персонала

10. Оценка эффективности системы аттестации персонала

11. Оценка Эффективности системы мотивации

12. Оценка эффективности социальной политики компании

13. Оценка эффективности службы управления персоналом

14. Оценка эффективности системы обучения персонала

15. Анализ эффективности работы с кадровым резервом

16. Эффективность затрат на оценку персонала в организации

17. Эффективность планирования персонала в организации

18. Оценка эффективности затрат на кадровый резерв в организации

19. Оценка эффективности инвестиций в персонал в организации

20. Оценка эффективности затрат на HR-брендинг

21. Разработка системы показателей эффективности управления персоналом в организации

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. —	https://urait.ru/bcode/510735 (дата обращения: 28.05.2024). -Текст : электронный
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023.	https://urait.ru/bcode/510341 (дата обращения: 28.05.2024).

	— 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. —	
3	Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/530633 (дата обращения: 28.05.2024). -Текст : электронный

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (https://www.miit.ru/).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru).

Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru/).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовой проект в 7 семестре.

Экзамен в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

заведующий кафедрой, доцент, к.н. кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян