

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 - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Эффективность управления персоналом

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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: 26.03.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является понимание сущности экономических и социальных процессов управления персоналом в организации

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

1. усвоения современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала

2. овладения основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;

3. базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

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;

ПК-1 - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;

ПК-2 - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

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

Знать:

методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, а также основ проведения аудита и контроллинга персонала

Уметь:

проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Владеть:

навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

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	Сем. №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	32	32

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 132 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	<p>Предмет, содержание и задачи дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none"> - Особенности организационного развитие в постиндустриальном обществе. - Эволюция и современное состояние экономики персонала как отрасли знания и практики.
2	<p>Трудовое поведение и его регуляторы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудовое поведение: понятие, структура. - Виды трудового поведения, механизм регулирования. - Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.
3	<p>Эффективность экономической деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Структура экономических ресурсов. - Компоненты деятельности человека. - Сущность и показатели эффективности труда. - Основные аспекты понятия «эффективность». - Продуктивность и рентабельность труда. - Теорема о рентабельности компонент труда и ее следствия. - Концепции эффективности труда и теории стоимости (ценности). - Эффективность инвестиций в человеческий капитал. - Бюджетирование расходов на персонал. - Инвестиции в персонал. - Управление затратами на набор и адаптацию персонала. - Управление затратами на развитие персонал
4	<p>Управление трудовым потенциалом организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Система управления трудовым потенциалом организации. - Оценка и выработка стратегии организации. - Петля стратегического развития. - Система стратегического управления на основе системы сбалансированных показателей. - Философия управления персоналом организации. - Основные принципы разработки философии организации. - Особенности управления персоналом при различных стратегиях развития. - Система управления персоналом организации.
5	<p>Основные подходы к проектированию эффективного управления персоналом в бизнес-процессах.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - Экономика использования персонала: эффективная мотивация. - Экономика высвобождения персонала. Заемный труд. - Основные подходы в оценке эффективности деятельности персонала. - Оценка социальной и экономической эффективности работы работников. - Компетенции и компетентность персонала. - Трудовой потенциал и человеческий капитал. - Конкурентоспособность персонала.
6	<p>Оценка эффективности команды</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование команд - стадии развития команд - критерии эффективности команд - различные способы оценки эффективности команды - принятие решений на основе полученной оценки
7	<p>ЭУП в условиях дистанционной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - портрет эффективного дистанционного сотрудника - возможности и угрозы при удаленной работе с точки зрения работодателя и с точки зрения работника - особенности организации контроля
8	<p>ЭУП в условиях цифровизации</p> <ul style="list-style-type: none"> - новые возможности управления персоналом - виды цифровых технологий, применяемые в управлении персоналом на примере различных компаний - препятствия и риски на пути цифровизации

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Кейс «Анализ структуры персонала организации»</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык анализа, систематизации при работе с информацией</p>
2	<p>Кейс «Компоненты трудового потенциала человека. Предпосылки реализации трудового потенциала человека. Показатели качества трудовой жизни. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда. Экономическая сущность организации труда».</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык поиска и обработки информации</p>
3	<p>Кейс «Трудовой потенциал как социально-экономическая система»</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык структурирования информации</p>
4	<p>Кейс «Показатели эффективности использования трудового потенциала».</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык системного мышления</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
5	<p>Кейс «Профессиональные стандарты.</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык самостоятельной оценки потребности в изменениях</p>
6	<p>Кейс «Регулирование доходов и заработной платы».</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на достижение поставленных результатов</p>
7	<p>Кейс «Эффективность инвестиций в человеческий капитал».</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык критического мышления и систематизации информации для принятия решений</p>
8	<p>Кейс «Методы измерения производительности и эффективности труда»</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык практической реализации полученных теоретических знаний</p>
9	<p>Упражнение: Оценка эффективности распределения ролей в команде.</p> <p>В результате работы студент знакомится с различными методиками определения необходимых ролей в группе и понимает особенности эффективной групповой работы в ходе практической деятельности</p>
10	<p>Упражнение: подбираем индивидуальные и групповые показатели эффективности</p> <p>В результате работы студент учится находить наиболее эффективные показатели оценки работы сотрудников как индивидуальные, так и коллективные</p>
11	<p>Деловая игра: Ограничение микроменеджмента в организации</p> <p>В результате работы студент учится находить проявления микроменеджмента в организациях и понимает угрозу этого явления</p>
12	<p>Деловая игра: Оценка эффективности движения информации</p> <p>В результате работы студент понимает каналы распространения информации в организации, понимает их преимущества и недостатки и учится выявлять наиболее эффективные для данной задачи</p>
13	<p>Кейс: оптимальные затраты на персонал</p> <p>В результате работы студент определяет конкурентоспособность кадровой работы посредством анализа затрат на персонал</p>
14	<p>Кейс «Аутсорсинг и аутстаффинг»</p> <p>В результате работы студент понимает возможности и ограничения аутсорсинга и аутстаффинга, в т.ч. нормативно-правовые</p>
15	<p>Открытое обсуждение: мероприятия по совершенствованию оценки эффективности проблемной области управления персоналом</p> <p>В результате работы над заданием студент самостоятельно выявляет и в ходе обсуждения в группах переосмысливает возможности оценки эффективности проблемной области своих научных исследования</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с литературой
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Работа с лекционным материалом
4	Выполнение курсовой работы
5	Выполнение курсовой работы.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.
7	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Формирование экономичных и эффективных систем управления персоналом.

2. Функционально-целевая модель системы управления организацией и её персоналом.

3. Экономическая оценка трудового потенциала организации.

4. Управление расходами на персонал.

5. Бюджетирование расходов на персонал.

6. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

7. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.

8. Оценка эффективности деятельности персонала организации.

9. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом.

10. Оценка эффективности затрат на подбор персонала в организации

11. Оценка эффективности затрат на адаптацию персонала в организации

12. Оценка эффективности затрат на оплату труда персонала в организации

13. Оценка эффективности затрат на обучение персонала в организации

14. Эффективность затрат на оценку персонала в организации

15. Эффективность планирования персонала в организации

16. Оценка эффективности затрат на кадровый резерв в организации

17. Оценка эффективности инвестиций в персонал в организации

18. Оценка эффективности затрат на HR-брендинг
19. Оценка эффективности системы мотивации персонала
20. Оценка личной эффективности сотрудников кадровых служб
21. Оценка показателей эффективности наставничества в организации
22. Влияние корпоративной культуры на эффективность 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, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: https://urait.ru/bcode/488852 (дата обращения: 12.05.2023).
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: https://urait.ru/bcode/488711 (дата обращения: 12.05.2023)
3	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: https://urait.ru/bcode/496616 (дата обращения: 12.05.2023).

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.mii.ru>

Официальный сайт Нр-портала <https://hr-portal.ru/frontpage>

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

Офисный пакет приложений Microsoft 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.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 3 семестре.

Экзамен в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

В.И. Смагина

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян