

**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: 03.06.2024

## 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 4 з.е. (144 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 №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 96 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"> <li>- Особенности организационного развитие в постиндустриальном обществе.</li> <li>- Эволюция и современное состояние экономики персонала как отрасли знания и практики.</li> </ul>
2	<p>Трудовое поведение и его регуляторы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Трудовое поведение: понятие, структура.</li> <li>- Виды трудового поведения, механизм регулирования.</li> <li>- Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.</li> </ul>
3	<p>Эффективность экономической деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура экономических ресурсов.</li> <li>- Компоненты деятельности человека.</li> <li>- Сущность и показатели эффективности труда.</li> <li>- Основные аспекты понятия «эффективность».</li> <li>- Продуктивность и рентабельность труда.</li> <li>- Теорема о рентабельности компонент труда и ее следствия.</li> <li>- Концепции эффективности труда и теории стоимости (ценности).</li> <li>- Эффективность инвестиций в человеческий капитал.</li> <li>- Бюджетирование расходов на персонал.</li> <li>- Инвестиции в персонал.</li> <li>- Управление затратами на набор и адаптацию персонала.</li> <li>- Управление затратами на развитие персонал</li> </ul>
4	<p>Управление трудовым потенциалом организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Система управления трудовым потенциалом организации.</li> <li>- Оценка и выработка стратегии организации.</li> <li>- Петля стратегического развития.</li> <li>- Система стратегического управления на основе системы сбалансированных показателей.</li> <li>- Философия управления персоналом организации.</li> <li>- Основные принципы разработки философии организации.</li> <li>- Особенности управления персоналом при различных стратегиях развития.</li> <li>- Система управления персоналом организации.</li> </ul>
5	<p>Основные подходы к проектированию эффективного управления персоналом в бизнес-процессах.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Экономика использования персонала: эффективная мотивация.</li> <li>- Экономика высвобождения персонала. Заемный труд.</li> <li>- Основные подходы в оценке эффективности деятельности персонала.</li> <li>- Оценка социальной и экономической эффективности работы работником.</li> </ul>

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

#### 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>
5	<p>Кейс «Профессиональные стандарты».</p> <p>В результате работы над кейсом студент получает навык самостоятельной оценки потребности в изменениях</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
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

№ п/п	Вид самостоятельной работы
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Работа с лекционным материалом
4	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	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: <a href="https://urait.ru/bcode/488852">https://urait.ru/bcode/488852</a> (дата обращения: 31.05.2024).
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: <a href="https://urait.ru/bcode/488711">https://urait.ru/bcode/488711</a> (дата обращения: 31.05.2024)
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: <a href="https://urait.ru/bcode/496616">https://urait.ru/bcode/496616</a> (дата обращения: 31.05.2024).

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

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

Официальный сайт Hr-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