

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

*«СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»*

Направление подготовки (специальность)
38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки (профиль)
Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения
заочная

УФА 2016

Исполнители:
К.э.н., доц.

должность



подпись

Розанова Ж.Б./

расшифровка подписи

Заведующий кафедрой
д.э.н., проф.

должность



подпись

Тайнанов Д.А./

расшифровка подписи

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина *Современные методы оценки эффективности управления персоналом* является дисциплиной *вариативной части (дисциплины по выбору)*.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "8" апреля 2015 г. №367. Является неотъемлемой частью основной образовательной профессиональной программы (ОПОП).

Целью освоения дисциплины является формирование у будущих магистров в области управления персоналом теоретических знаний и практических навыков для решения задач связанных с оценкой экономической и социальной эффективности управления персоналом на основе использования различных методов анализа.

Задачи:

- обучить магистрантов комплексному анализу деятельности персонала и служб по управлению персоналом для понимания их роли и значимости для эффективного функционирования организаций;
- научить оценивать эффективность управления персоналом в организации на основе использования современных методов и показателей, а также их совокупности;
- научить анализировать и сравнивать расчетные показатели эффективности деятельности персонала и служб по управлению персоналом с нормативными значениями, в динамике и аналогичными показателями других организаций;
- научить вырабатывать на основе полученных значений показателей оценки эффективности управленческие решения по совершенствованию процесса управления персоналом;
- привить навыки отбора наиболее подходящих к конкретной ситуации методов и показателей оценки эффективности управления персоналом.

Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
---	-------------------------	-----	-------	-------	---------

1	<p>владением методикой определения социально-экономической эффективности и системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	ОП К-8	<p>- современные методы и методики оценки социально-экономической эффективности управления персоналом, применяемые в отечественной и западной практике; - технологии управления персоналом.</p>	<p>- анализировать значения расчетных показателей оценки социально-экономической эффективности управления персоналом; - сравнивать их с нормативными значениями и показателями других организаций; - делать выводы о состоянии управления персоналом в организации.</p>	<p>- навыками использования результатов оценки эффективности управления персоналом для подготовки решений в области повышения эффективности системы управления персоналом в организации.</p>
2	<p>знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p>	ПК-13	<p>- методы и показатели анализа и оценки движения персонала.</p>	<p>- рассчитывать и анализировать показатели движения персонала</p>	<p>- навыками применения методов анализа движения персонала для оценки эффективности системы найма и адаптации персонала в конкретных организациях</p>
3	<p>знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности и системы</p>	ПК-14	<p>- методы и показатели анализа и оценки производительности труда персонала.</p>	<p>- рассчитывать и анализировать показатели оценки производительности труда персонала</p>	<p>- навыками применения методов анализа производительности труда персонала для оценки</p>

	обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации				эффективности системы найма и адаптации персонала на практике
4	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	ПК-23	- современные методики оценки эффективности и вклада в достижение целей организации служб управления персоналом, в том числе метод бенчмаркинга	- определять эффективность деятельности и вклад служб управления персоналом для достижения целей организации	- навыками применения современных методов оценки эффективности служб управления персоналом в совокупности для определения эффекта от их деятельности для организаций на практике
5	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономическо	ПК-31	- технологию проведения функционально-стоимостного анализа, - показатели оценки социально-экономической эффективности	- разрабатывать и экономически обосновывать проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	- навыками внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом

	й эффективност и				
5	владением инструментам и формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересован ных сторон и лиц	ПК- 33	- методики и алгоритмы оценки вклада в достижение целей организации служб управления персоналом	- определять эффективность деятельности и вклад служб управления персоналом для достижения целей организации	- навыками применения современных методик и алгоритмов в совокупности для оценки вклада в достижение целей организации служб управления персоналом на практике

Содержание разделов дисциплины

№	Наименование и содержание разделов
1	Анализ движения персонала, динамики и уровня производительности труда персонала: Понятие движения персонала. Формы профессионально-квалификационного движения персонала. Факторы, объективные и субъективные причины движения персонала. Штатное расписание как информационная база анализа движения персонала. Коэффициенты для анализа движения персонала: коэффициент общего оборота персонала, коэффициент оборота рабочей силы по приему, коэффициент оборота рабочей силы по выбытию, коэффициент необходимого оборота, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров, коэффициент восполнения (замещения), коэффициент стабильности кадров. Абсентеизм. Текучесть кадров – естественная и излишняя. Понятие производительности труда. Рост производительности труда. Обобщающие, частные и вспомогательные показатели для оценки производительности труда. Выработка и трудоемкость. Индекс затрат рабочего времени ($J_{вр}$). Индекс производительности труда ($J_{прт}$).
2	Общие аспекты оценки эффективности управления персоналом: Необходимость и актуальность оценки эффективности управления персоналом. Эффективность службы управления персоналом (СУП) по отдельным функциям. Формирование системы показателей оценки результативности СУП. Субъективные и объективные критерии оценки СУП. Косвенные показатели эффективности СУП. Определение

	<p>эффективности СУП посредством экспертных оценок. Оценка деятельности СУП на основании результатов обследований (обзор мнений). Статистический подход к оценке эффективности управления персоналом. Стратегические и локальные показатели эффективности СУП и персонала. Структура затрат и направления расчета экономического эффекта от мероприятий по подпрограмме развития персонала - производственное обучение и повышение квалификации работников. Оценка экономической эффективности СУП за счет мероприятий по повышению качества персонала и трудовой жизни. Методика оценки эффективности управления персоналом (СУП) на современном промышленном предприятии.</p>
3	<p>Западные методы оценки эффективности управления персоналом: Обзор западных методов оценки эффективности управления персоналом. Модель Дэйва Ульриха. Формулы Джека Филлипса. Метод Return of investment (ROI), «отдача инвестиций» Джека Филлипса. Бенчмаркинг как современный метод оценки эффективности СУП. Система показателей измерения производительности и качества труда в СУП Синк Д. Скотта</p>

Подробное содержание дисциплины, структура учебных занятий, трудоемкость изучения дисциплины, входные и исходящие компетенции, уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенций, учебно-методическое, информационное, материально-техническое обеспечение учебного процесса изложены в рабочей программе дисциплины.