Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и воспитательной работе
_____ М.В. Темлянцев
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Оценка эффективности систем управления персоналом

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2022

Новокузнецк
2022

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 861a8d56fc2cfb6de53bd665403c592fd02b1419
Владелец: Ректор Юрьев Алексей Борисович
Действителен: с 12 февраля 2024 г. по 7 мая 2025 г.
Дата и время: 01-03-2024 00:20:49 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– изучение сущности, принципов и методов оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности;
– формирование у обучающихся системы знаний и навыков в области оценки эффективности деятельности персонала и социально-экономической эффективности мероприятий, направленных на его развитие.

Задачами учебной дисциплины являются:

– изучение основных подходов, видов и методов анализа системы управления персоналом;
– приобретение навыков использования различных методов оптимизации затрат на персонал;
– формирование навыков оценки эффективности системы управления персоналом, в том числе по основным подсистемам;
– овладение методами практического применения полученных знаний в решении вопросов повышения эффективности управления персоналом, выявления и реализации экономических и социальных резервов повышения трудового потенциала работников.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Анализ трудовых показателей;
– Экономика управления персоналом;
– Аудит персонала;
– Кадровый консалтинг;
– Управление персоналом организации;
– Основы коммерциализации инноваций.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Инвестиции в человеческий капитал;
– Современные технологии управления персоналом;
– Инновационный менеджмент в управлении персоналом.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-2: Способен осуществлять взаимосвязанные действия по определению количественного и качественного состояния различных характеристик персонала, степени их проявления и мере их соответствия предъявленным должностью и организацией требованиям к исполнителям для выявления "зон ближайшего развития" и принятия решений по управлению достижениями персонала	ПК-2.3 Определяет социально-экономическую эффективность мероприятий по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития	– знать: теоретические основы оценки эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития. – уметь: применять методы определения социально-экономической эффективности мероприятий по развитию персонала и . – владеть: навыками оценки эффективности деятельности персонала.
	ПК-3: Способен осуществлять взаимосвязанные действия, направленные на повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации	ПК-3.3 Определяет социально-экономическую эффективность мероприятий, направленных на повышение трудового потенциала работников	– знать: методы анализа и способы повышения трудового потенциала работников. – уметь: определять показатели социально-экономической эффективности мероприятий, направленных на повышение трудового

			потенциала работников.. – владеть: навыками разработки проектных мероприятий и проектных предложений, направленных на повышение трудового потенциала работников.

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2 Обосновывает принятие экономических решений, использует методы экономического планирования для достижения поставленных целей	– знать: методологию принятия экономических решений. – уметь: предлагать и обосновывать варианты экономических решений для достижения поставленных целей. – владеть: методами экономического планирования в меняющихся социально-экономических условиях.
		УК-10.3 Демонстрирует навыки применения экономических инструментов	– знать: методы экономического планирования. – уметь: обосновывать принятие управленческих решений, опираясь на

			экономические инструменты. – владеть: навыками применения экономических инструментов для экономического планирования и принятия обоснованных управленческих решений.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа обучающихся с педагогическим работником включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иную контактную работу, предусматривающую групповую или индивидуальную работу обучающихся с педагогическим работником. Контактная работа обучающихся с педагогическим работником может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***8 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***180***	*180*
	зачетных единиц	***5***	*5*
Лекции, *академ. час.*		***12***	*12*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***12***	*12*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***66***	*66*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***54***	*54*

в форме практической подготовки	***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Теоретические основы определения критериев эффективности управления персоналом (Современные подходы к оценке эффективности системы управления персоналом. Первый подход - оценка всего персонала организации, как совокупного общественного работника эффективность деятельности которого, определяется конечными результатами производства за определенный период. Его преимущества и недостатки. Второй подход - оценка эффективности системы управления персоналом, ее критериальные показатели результативности и качества живого труда. Третий подход - связь эффективности работы персонала с формами и методами работы с ним: организацией работы, мотивацией персонала, социально-экономическим климатом в коллективе. Отличия подходов. Критерии экономической, социальной и организационной эффективности СУП);

Раздел 2 Основные виды и методы анализа систем управления персоналом (Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом. Методология системы управления персоналом (системный метод, метод декомпозиции, метод последовательной подстановки, метод сравнений и другие));

Раздел 3 Оценка эффективности трудовой деятельности (Понятие эффективности труда. Классификация показателей эффективности трудовой деятельности и их характеристика (качественные и количественные, основные и дополнительные; экономические, социальные, организационные и другие показатели));

Раздел 4 Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам (Цели и задачи оценки, требования к процедуре проведения оценки эффективности управления персоналом. Оценка эффективности процесса управления персоналом. Критерии оценки подсистемы общего руководства, критерии оценки подсистемы линейного руководства, критерии оценки службы управления персоналом. Оценка эффективности функциональных подсистем управления персоналом: подсистемы профессионального обучения, подсистемы формирования кадрового резерва, подсистемы мотивации и стимулирования труда));

Раздел 5 Теоретические основы формирования экономичных и эффективных систем управления персоналом (Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономичных и эффективных организационных структур системы управления персоналом);

Раздел 6 Экономическая оценка трудового потенциала (Понятие м сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий "трудовой потенциал", "кадровый потенциал", "человеческий капитал". Современная концепция "человеческого капитала". Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Теоретические основы определения критериев эффективности управления персоналом	2	
Раздел 2.	Основные виды и методы анализа систем управления персоналом	2	
Раздел 3.	Оценка эффективности трудовой деятельности	2	
Раздел 4.	Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам	2	
Раздел 5.	Теоретические основы формирования экономичных и эффективных систем управления персоналом	2	
Раздел 6.	Экономическая оценка трудового потенциала	2	
Итого:		**12**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Расчет и оценка показателей организации работы персонала	2	
Раздел 3.	Расчет и оценка показателей эффективности труда персонала	2	
Раздел 4.	Расчет затрат и оценка результативности	6	

	обучения персонала Оценка эффективности затрат на использование каналов поиска и подбора персонала Оценка эффективности работы с кадровых резервом		
Раздел 6.	Расчет комплекса социально-трудовых показателей организации	2	
Итого:		**12**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1; Раздел 2; Раздел 3; Раздел 4; Раздел 5; Раздел 6.	Основные подходы в анализе эффективности управления персоналом Применение системного анализа в оценке эффективности систем управления персоналом Повышение социальной эффективности СУП (подсистемы) Повышение экономической эффективности СУП (подсистемы) Использование метода аналогий в системах управления персоналом Повышение организационной эффективности СУП (подсистемы) Практическое значение метода ФСА при оценке эффективности систем	36	

	управления персоналом Оценка эффективности подсистемы формирования персонала Оценка эффективности подсистемы использования персонала в организации Оценка эффективности подсистемы развития персонала Оценка качества трудовой жизни персонала организации Значение социального аудита в повышении эффективности управления персоналом организации Использование бенчмаркинга в оценке эффективности управления персоналом Оценка эффективности работы HR- службы организации Оценка эффективности стимулирования и мотивации персонала организации		
Итого:		**36**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	10	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Прохождение тестирования.	7	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного	10	

	материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.		
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	22	
Раздел 5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Прохождение тестирования.	7	
Раздел 6.	1. Изучение лекционного материала; 2. Оформление отчета о практической работе; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	10	
Курсовая работа	*Выполнение курсовой работы*	36	0
Контроль	*Подготовка к экзамену*	54	
Итого:		**156**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 402 с. – ISBN 978-5-534-08905-9. – URL: https://urait.ru/bcode/493784 (дата обращения: 20.03.2022);

2 Волкова, А. С. Антикризисное управление персоналом : учебник для вузов / А.С. Волкова, М.М. Кудаева. – Москва : Юрайт, 2022. – 170 с. – ISBN 978-5-534-15236-4. – URL: https://urait.ru/bcode/488004 (дата обращения: 20.03.2022);

3 Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-методическое пособие. – Москва : Проспект, 2015. – 48 с. – ISBN 978-5-392-16687-9. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166879.html (дата обращения: 20.03.2022);

4 Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. – 4-е изд., пер. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 431 с. – ISBN 978-5-534-09984-3. – URL: https://urait.ru/bcode/488711 (дата обращения: 20.03.2022);

5 Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк, В.В. Лукашевич, Е.З. Карпенко [и др.]. – 3-е изд., пер. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 461 с. – ISBN 978-5-534-14697-4. – URL: https://urait.ru/bcode/488852 (дата обращения: 20.03.2022);

6 Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 467 с. – ISBN 978-5-9916-8710-2. – URL: https://urait.ru/bcode/488798 (дата обращения: 20.03.2022);

7 Краснова, С. В. Управление персоналом : практикум / С.В. Краснова, Е.Г. Букатина. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2020. – 90 с. – ISBN 978-5-8158-2168-2. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612642 (дата обращения: 20.03.2022).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента. Электронная библиотека технического ВУЗа : электронно-библиотечная система / ООО «Политехресурс». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

2 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Инженерно-технические науки»] / ООО «Издательство Лань». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

3 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

4 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

7 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office 2003;
– Microsoft Office 2007;
– Microsoft Office 2010;
– WinRAR 3.6;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст;
– Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 Система ГАРАНТ : электронный периодический справочник / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

4 Электронный реферативный журнал (ЭлРЖ) : база данных / ВИНИТИ РАН. – Москва, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

11 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную рабочими местами для обучающихся, рабочим местом преподавателя, необходимой для проведения практических занятий методической и справочной литературы (в т. ч. в электронном в виде), техническими средствами обучения: компьютер, мультимедийный проектор, экран, мультимедийные презентации;
- учебную аудиторию для выполнения курсовых работ;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и

обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

старший преподаватель Бобко Татьяна Владимировна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Приложение А

Аннотация
рабочей программы дисциплины «Оценка эффективности систем управления персоналом»

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)
форма обучения – Очно-заочная форма

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– изучение сущности, принципов и методов оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности;
– формирование у обучающихся системы знаний и навыков в области оценки эффективности деятельности персонала и социально-экономической эффективности мероприятий, направленных на его развитие.

Задачами учебной дисциплины являются:

– изучение основных подходов, видов и методов анализа системы управления персоналом;
– приобретение навыков использования различных методов оптимизации затрат на персонал;
– формирование навыков оценки эффективности системы управления персоналом, в том числе по основным подсистемам;
– овладение методами практического применения полученных знаний в решении вопросов повышения эффективности управления персоналом, выявления и реализации экономических и социальных резервов повышения трудового потенциала работников.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Анализ трудовых показателей;
– Экономика управления персоналом;
– Аудит персонала;

– Кадровый консалтинг;
– Управление персоналом организации;
– Основы коммерциализации инноваций.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Инвестиции в человеческий капитал;
– Современные технологии управления персоналом;
– Инновационный менеджмент в управлении персоналом.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-2: Способен осуществлять взаимосвязанные действия по определению количественного и качественного состояния различных характеристик персонала, степени их проявления и мере их соответствия предъявленным должностью и организацией требованиям к исполнителям для выявления "зон ближайшего развития" и принятия решений по управлению достижениями персонала	ПК-2.3 Определяет социально-экономическую эффективность мероприятий по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития	– знать: теоретические основы оценки эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития. – уметь: применять методы определения социально-экономической эффективности мероприятий по развитию персонала и . – владеть: навыками оценки эффективности деятельности персонала.
	ПК-3: Способен осуществлять взаимосвязанные действия, направленные на повышение трудового потенциала работников	ПК-3.3 Определяет социально-экономическую эффективность мероприятий, направленных на повышение трудового	– знать: методы анализа и способы повышения трудового потенциала

	для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации	потенциала работников	работников. – уметь: определять показатели социально-экономической эффективности мероприятий, направленных на повышение трудового потенциала работников.. – владеть: навыками разработки проектных мероприятий и проектных предложений, направленных на повышение трудового потенциала работников.

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2 Обосновывает принятие экономических решений, использует методы экономического планирования для достижения поставленных целей	– знать: методологию принятия экономических решений. – уметь: предлагать и обосновывать варианты экономических решений для достижения поставленных целей. – владеть: методами экономического планирования в меняющихся социально-экономических

			условиях.
		УК-10.3 Демонстрирует навыки применения экономических инструментов	– знать: методы экономического планирования. – уметь: обосновывать принятие управленческих решений, опираясь на экономические инструменты. – владеть: навыками применения экономических инструментов для экономического планирования и принятия обоснованных управленческих решений.

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***8 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***180***	*180*
	зачетных единиц	***5***	*5*
Лекции, *академ. час.*		***12***	*12*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***12***	*12*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***66***	*66*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***54***	*54*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

5 Краткое содержание учебной дисциплины

В структуре учебной дисциплины выделяются следующие основные разделы (темы):

Раздел 1 Теоретические основы определения критериев эффективности управления персоналом (Современные подходы к оценке эффективности системы управления персоналом. Первый подход - оценка всего персонала организации, как совокупного общественного работника эффективность деятельности которого, определяется конечными результатами производства за определенный период. Его преимущества и недостатки. Второй подход - оценка эффективности системы управления персоналом, ее критериальные показатели результативности и качества живого труда. Третий подход - связь эффективности работы персонала с формами и методами работы с ним: организацией работы, мотивацией персонала, социально-экономическим климатом в коллективе. Отличия подходов. Критерии экономической, социальной и организационной эффективности СУП);

Раздел 2 Основные виды и методы анализа систем управления персоналом (Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом. Методология системы управления персоналом (системный метод, метод декомпозиции, метод последовательной подстановки, метод сравнений и другие));

Раздел 3 Оценка эффективности трудовой деятельности (Понятие эффективности труда. Классификация показателей эффективности трудовой деятельности и их характеристика (качественные и количественные, основные и дополнительные; экономические, социальные, организационные и другие показатели));

Раздел 4 Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам (Цели и задачи оценки, требования к процедуре проведения оценки эффективности управления персоналом. Оценка эффективности процесса управления персоналом. Критерии оценки подсистемы общего руководства, критерии оценки подсистемы линейного руководства, критерии оценки службы управления персоналом. Оценка эффективности функциональных подсистем управления персоналом: подсистемы профессионального обучения, подсистемы формирования кадрового резерва, подсистемы мотивации и стимулирования труда));

Раздел 5 Теоретические основы формирования экономичных и эффективных систем управления персоналом (Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономичных и эффективных организационных структур системы управления персоналом);

Раздел 6 Экономическая оценка трудового потенциала (Понятие м сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий "трудовой потенциал", "кадровый потенциал", "человеческий капитал". Современная концепция "человеческого

капитала". Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации).

6 Составитель(и):

старший преподаватель Бобко Татьяна Владимировна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).