

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Е. В. Нехода

Рабочая программа дисциплины
Оценка эффективности УП и HR-аналитика

по направлению подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки:
Менеджмент

Форма обучения
Очная

Квалификация
Бакалавр

Год приема
2020

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП И.А. Павлова
Председатель УМК В.В. Макоеева

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по развитию персонала.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИПК-5.3 Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала

2. Задачи освоения дисциплины

– Знает структуру оценки персонала, способен выстраивать связи оценки персонала и кадровой стратегией персонала.

– Знает инструменты современной HR-аналитики, сферы использования HR-аналитики

– Знает основные HR-метрики, инструменты оценки эффективности управления персоналом, методы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом,

– Владеет навыками ставить задачи исследования, разрабатывать алгоритм исследования в контексте целей и задач организации.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к Блоку 1 «Дисциплина (модули)».

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, предлагается обучающимся на выбор. Дисциплина входит в модуль Профессиональный модуль «Управление персоналом».

Код дисциплины в учебном плане: Б1.В.ДВ.07.02.10

4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине

Седьмой семестр, зачет с оценкой

5. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: управление человеческими ресурсами.

6. Язык реализации

Русский

7. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 часов, из которых:

-лекции: 24 ч.

-практические занятия: 30 ч.

в том числе практическая подготовка: 0 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

8. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом. Сущность и задачи оценки персонала. Цели оценки персонала. Деловая оценка персонала. Информация, получаемая в результате оценки персонала. Функции и принципы оценки персонала. Субъект, объект, предмет оценки персонала. Инструменты оценки персонала. Факторы, учитываемые при оценке персонала. Оценка персонала в системе управления персоналом. Этапы оценки персонала

Тема 2. Виды и критерии оценки персонала. Виды оценки персонала. Оценка персонала. Оценка труда. Использование результатов оценки. Критерии оценки. Периодичность оценки. Классификация критериев оценки.

Тема 3. Роль аналитики в системе управления эффективностью труда персонала. Роль аналитики в системе управления эффективностью труда персонала. Основные этапы развития аналитики: от анализа социально-трудовых показателей к комплексному аудиту персонала. Повышение роли HR-аналитики в системе управления персоналом. Анализ и аудит персонала как основа стратегического управления персоналом, повышения эффективности труда и организационного развития. Сущность, цели и основные задачи аналитики персонала. Объекты и субъекты аналитики управления персоналом и кадрового аналитики. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Контроллинг персонала.

Тема 4. Методологическое обеспечение и методы анализа социально-трудовых показателей и аналитики персонала. Цели, объекты и предметы анализа в сфере труда и управления персоналом. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия. Классификация социально-трудовых показателей. Общие и специфические социально-трудовые показатели. Обобщающие, частные и вспомогательные показатели. Информационная база анализа трудовых показателей. Методы анализа социально-трудовых показателей. Комплексный анализ трудовых показателей. Сбалансированная система показателей (ССП). Сущность аналитики: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов. Системный и процессный подходы в методологии анализа персонала. Сравнительный подход, экспертная оценка, статистический подход, подход соответствия, подход с точки зрения управления по целям (МВО-подход). Организационно-статистические, экономические, социально-психологические методы аналитики персонала. Комплексные методы аналитики персонала

Тема 5. Комплексный анализ системы управления персоналом. Цели и основные этапы аналитики системы управления персоналом. Анализ организационной структуры системы управления персоналом. Анализ степени соответствия кадровой политики и практики управления персоналом целям и стратегиям организации. Кадровая служба и оценка ее места и роли в организационной структуре. Оценка внешней эффективности системы управления персоналом и ее информационное обеспечение. Показатели и методы оценки эффективности внутренней организации и деятельности системы управления персоналом. Оценка качества основных документов, регламентирующих работу кадровой службы. Экономические и социальные результаты кадровых решений. Критерии оценки эффективности кадровых решений

9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, проведения контрольных работ, тестов по лекционному материалу, деловых игр и бизнес-кейсов по темам, выполнения домашних заданий и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Зачет с оценкой в седьмом семестре проводится в письменной форме по билетам. Билет содержит теоретический вопрос и две задачи. Продолжительность зачета 1,5 часа.

Примерный перечень теоретических вопросов

1. Определение и цели аналитики в управлении персоналом
2. Управление человеческими ресурсами на основе аналитики.
3. Информационные системы в управлении персоналом.
5. Преимущества управления персоналом, основанном на данных аналитики.
6. Навыки HR, необходимые для развития системы принятия решений, основанной на данных аналитики.
7. Интеграция баз данных и обеспечение комплексного подхода анализа данных в

системе управления персоналом.

8. Влияние развития системы HR-аналитики на становление HR как стратегического партнера.
9. Обеспечение эффективности процесса подбора и найма персонала при помощи HR-аналитики.
10. Изменение подходов к управлению талантами в управлении персоналом, основанном на HR-аналитике.
11. Использование HR-аналитики для мониторинга рыночных заработных плат.
12. Применение HR-аналитики для совершенствования системы обучения и развития персонала.
13. Создание и развитие корпоративной идеологии на основе данных HR-аналитики.
14. Использование HR-аналитики в процессах управления персоналом.
15. Современные исследования по применению HR-аналитики.
16. Совершенствование системы внутренних коммуникаций на основе данных HR-аналитики.
17. Обеспечение эффективности системы мотивации персонала при помощи HR-аналитики.
18. Применение HR-аналитики для создания бренда работодателя.
19. Автоматизация процессов HR, современные проблемы автоматизации процессов управления персоналом.
20. Обеспечение эффективности системы оплаты труда и льгот персонала при помощи HR-аналитики.
21. Место оценки персонала в общей системе управления персоналом.
22. Рассмотрите оценку персонала как форму обратной связи в общей системе управления персоналом.
23. Какую роль играет оценка персонала в системе управления организацией?
24. В чем преимущества современной системы оценки персонала?
25. В чем различие американской, японской и западноевропейской концепций оценки персонала?

Результаты зачета с оценкой определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Результаты зачета с оценкой определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

«Зачтено» выставляется в том случае, если бакалавром выполнены следующие условия:

- присутствовал не менее чем на 60% занятий (лекционные и практические занятия),
 - сданы все домашние задания,
 - зачётный тест выполнен верно на 60 и более %.
- «Неудовлетворительно» ставится, если не выполнены условия, указанные выше.

11. Учебно-методическое обеспечение

- а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=28251>
- б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.
- в) Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

а) основная литература:

– Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие/ под ред. проф. П.Ф.Шлендера. -М.: Вузовский учебник, 2010. -Текст: электронный. -URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=203112>(дата обращения: 08.04.2020). -Режим доступа: по подписке.

– Орлов С.Н. Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией: Практическое пособие / Орлов С.Н. -М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 284 с.: 60x90 1/16. -(Наука и практика) ISBN 978-5-16-010044-9. -Текст: электронный. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=467975>(дата обращения: 08.04.2020). -Режим доступа: по подписке.

– Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. -4-е изд., доп. и перераб. -М.: ИНФРА-М, 2011. -Текст: электронный. -URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=263369>(дата обращения: 08.04.2020). -Режим ЭБС 'Знаниум' доступа: по подписке.

б) дополнительная литература:

– Булыга, Р.П. Аудит нематериальных активов коммерческой организации. Правовые, учетные и методологические аспекты: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 'Бухгалтерский учет, анализ и аудит' / Р.П. Булыга. -М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. -343 с. -(Серия 'Magister'). -ISBN 978-5-238-01372-5. -Текст : электронный. -URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028695>(дата обращения: 08.04.2020). -Режим доступа: по подписке..

– Соколова М.М. Управленческое консультирование : учеб. пособие / М.М. Соколова. -М. : ИНФРА-М, 2018. -215 с. (Высшее образование:Бакалавриат). - Текст:электронный. -URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=945560>(дата обращения: 08.04.2020). -Режим доступа: по подписке.

– Чуланова О.Л. Управленческое консультирование : учеб. пособие / О.Л. Чуланова. -2-е изд., перераб. и доп. -М. : ИНФРА-М, 2017.-201 с. -Текст: электронный. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=701952>(дата обращения: 08.04.2020). -Режим доступа: по подписке.

в) ресурсы сети Интернет:

– открытые онлайн-курсы

– Журнал «Эксперт» - <http://www.expert.ru>

– Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ - www.gsk.ru

– Общероссийская Сеть КонсультантПлюс Справочная правовая система. <http://www.consultant.ru>

- Корпоративный менеджмент: Интернет-проект. –<https://www.cfin.ru>

13. Перечень информационных технологий

а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office On-eNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);

– публично доступные облачные технологии (GoogleDocs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

- Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ –
<http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>
- Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ –
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>
- ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
- Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
- ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
- ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

в) профессиональные базы данных (*при наличии*):

- Университетская информационная система РОССИЯ – <https://uisrussia.msu.ru/>

14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения практических занятий, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

15. Информация о разработчиках

Феденкова Анна Сергеевна, старший преподаватель кафедры организационного поведения и управления персоналом ИЭМ.