

СОВРЕМЕННЫЕ СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Цель освоения дисциплины

Овладение приемами определения экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления человеческими ресурсами.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Математика», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы мотивации трудовой деятельности», «Статистика», «Управление человеческими ресурсами», «Философия», «Информатика», «Качество и уровень жизни населения», «Конфликты в социально-трудовой сфере», «Концепции и модели управления», «Маркетинг», «Международные аспекты управления человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Организационная культура», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Проектирование систем управления человеческими ресурсами», «Рекрутмент персонала», «Руководство и лидерство», «Система карьерного роста персонала», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Тайм-менеджмент», «Теория организации», «Управление качеством персонала организации», «Экономика организации», прохождения практики «Ознакомительная практика».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами», «Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами», «Коммуникации в управлении», «Оплата труда персонала», «Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности», «Управление социальным развитием персонала», «Аудит и контроллинг персонала», «Стратегическое управление организацией», «Управление проектами в трудовой сфере», прохождения практик «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- целостное представление о функционировании экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической сфер организации;
- сущность и принципы разработки стратегии, политик и технологий управления человеческими ресурсами и оценки их социальной и экономической эффективности;

уметь

- использовать при принятии решения существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами и смежных областях;
- применять организаторские способности при разработке стратегии, политик и технологий управления человеческими ресурсами в динамичной среде и оценке их социальной и экономической эффективности;

владеть

- навыками применения актуальных научных достижений для решения профессиональных задач;
- навыками оценки социальной и экономической эффективности разрабатываемых стратегии, политик и технологий управления человеческими ресурсами.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 4,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 144 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 20 ч., СРС – 124 ч.),

распределение по семестрам – 7,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (7 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Общетеоретические подходы к оценке эффективности системы управления человеческими ресурсами.

Сущность, свойства и классификация систем управления. Использование системного подхода и анализа при оценке эффективности систем управления человеческими ресурсами. Структура системы управления человеческими ресурсами, ее место в организационной структуре предприятия. Основные формы эффективности управления человеческими ресурсами, проблемы оценки абсолютных показателей эффективности управленческой деятельности. Сущность, формы и методы диагностики системы управления. Роль и место HR-службы в системе управления человеческими ресурсами и организацией. Целевой и функциональный подход к оценке деятельности HR-службы. Принципы формирования системы критериев и показателей состояния, динамики и эффективности HR-службы. Шкалы и технологии количественного измерения критериев и параметров персонала.

Оценка эффективности основных блоков системы управления человеческими ресурсами. Показатели величины, динамики и структуры затрат на управление человеческими ресурсами. Зарубежные тенденции и российские особенности принципов и методов планирования и анализа эффективности затрат HR-службы. Сущность, принципы и методы бюджетирования затрат на содержание системы управления человеческими ресурсами, мотивацию, стимулирование, оплату, улучшение условий и охрану труда. Использование бенчмаркинга, индексного метода, регрессионного и факторного анализа при планировании расходов на управление человеческими ресурсами. Организация планирования и мотивации участников процесса бюджетирования. Информационная база и статистические методы оценки персонала организации. Расчет и обоснование рациональной численности и основных структур (половозрастной, должностной, образовательной и др.) персонала. Оценка динамики численности стажа, средней продолжительности работы в организации, общих и структурированных по причинам возникновения показателей текучести и абсентеизма. Оценка и обоснование показателей вертикальной, горизонтальной, внеорганизационной мобильности и ротации персонала. Оценка условий труда, уровня травматизма, кадровой укомплектованности подразделений. Оценка компетенций и аттестация работников. Оценка кадрового потенциала методом расчета ожидаемой стоимости работников.

6. Разработчик

Квинтюк Юрий Михайлович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,
Бунина Анастасия Витальевна, ассистент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».