

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.05.2024 17:36:26
Уникальный программный ключ:
ca953a01204891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»**

Высшая школа управления

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

ИНЖЕНЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2024 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Оценка эффективности труда и управления персоналом» входит в программу магистратуры «Инженерный менеджмент» по направлению 38.04.02 «Менеджмент» и изучается в 3 семестре 2 курса. Дисциплину реализует Кафедра прикладной экономики. Дисциплина состоит из 12 разделов и 64 тем и направлена на изучение комплекса профессиональных компетенций в области оценки эффективности труда и управления персоналом, основанных на знании современных методов воздействия на работников теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов комплекса профессиональных компетенций в области оценки эффективности труда и управления персоналом, основанных на знании современных методов воздействия на работников теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие; УК-1.2 Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи; УК-1.3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов; УК-1.4 Предлагает варианты решения задачи, анализирует возможные последствия их использования; УК-1.5 Анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте;
УК-7	Способен к использованию цифровых технологий и методов поиска, обработки, анализа, хранения и представления информации (в профессиональной области) в условиях цифровой экономики и современной корпоративной информационной культуры	УК-7.1 Осуществляет поиск нужных источников информации и данных, воспринимает, анализирует, запоминает и передает информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; УК-7.2 Проводит оценку информации, ее достоверность, строит логические умозаключения на основании поступающих информации и данных;
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	ОПК-5.1 Способен разработать план научного исследования в области менеджмента на основе оценки и обобщения результатов научных трудов отечественных и зарубежных ученых; ОПК-5.2 Использует современные методы, технологии и инструменты сбора информации, ее обработки и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте; ОПК-5.3 Обладает навыками обобщения и формулирования выводов, разработки рекомендаций по результатам научного исследования в области менеджмента; ОПК-5.4 Участвует в реализации научно-исследовательских

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		проектов в области менеджмента и смежных отраслей;
ПК-1	Способен управлять эффективностью инвестиционного проекта	ПК-1.2 Проводит оценку ресурсов операций, расчет трудовых ресурсов и определение состава участников инвестиционного проекта;

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Оценка эффективности труда и управления персоналом» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-7	Способен к использованию цифровых технологий и методов поиска, обработки, анализа, хранения и представления информации (в профессиональной области) в условиях цифровой экономики и современной корпоративной информационной культуры	Организация и управление производством; Методология исследования проблем управления; <i>Стандартизация и управление качеством**;</i> <i>Промышленная экология**;</i>	Преддипломная практика;
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Научно-исследовательская работа; Финансы и инвестиции предприятия в инженерном менеджменте; Инновационный менеджмент; Стратегический менеджмент в промышленных компаниях; Маркетинг и управление конкурентоспособностью; Бухгалтерский учет в инженерном менеджменте; Управленческая экономика; Методология исследования проблем управления; Теория организации управления; <i>Инженерные инновации**;</i> <i>Экономика и управление энергетикой и окружающей среды**;</i> <i>Стандартизация и управление качеством**;</i>	Преддипломная практика;

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		<i>Промышленная экология**</i> ; Современный стратегический анализ;	
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	Научно-исследовательская работа; Теория организации управления;	Преддипломная практика;
ПК-1	Способен управлять эффективностью инвестиционного проекта	Научно-исследовательская работа; <i>Инженерные инновации**</i> ; <i>Стандартизация и управление качеством**</i> ; <i>Промышленная экология**</i> ; Бухгалтерский учет в инженерном менеджменте; Стратегический менеджмент в промышленных компаниях; Финансы и инвестиции предприятия в инженерном менеджменте; Инновационный менеджмент; <i>Экономика и управление энергетикой и окружающей среды**</i> ;	Преддипломная практика;

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

** - элективные дисциплины /практики

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» составляет «3» зачетные единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			3
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36		36
Лекции (ЛК)	18		18
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	54		54
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	18		18
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108	108
	зач.ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
Раздел 1	Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	1.1	Подходы к определению мотивации.	ЛК, СЗ
		1.2	Сущность и функция мотивации труда.	ЛК, СЗ
		1.3	Мотивация и стимулирование.	ЛК, СЗ
		1.4	Классификация трудовых мотивов.	ЛК, СЗ
		1.5	Основные правила, позволяющие повысить эффективность мотивационных мероприятий.	ЛК, СЗ
		1.6	Мотивационная модель достижения цели через потребности.	ЛК, СЗ
		1.7	Потребности, мотивы и побуждения.	ЛК, СЗ
		1.8	Внутренние и внешние вознаграждения.	ЛК, СЗ
Раздел 2	Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития.	2.1	Классификация теорий мотивации труда: первичные и вторичные, содержательные и процессуальные.	ЛК, СЗ
		2.2	Зарубежные теории мотивации.	ЛК, СЗ
		2.3	Мотивы, стимулы, потребности.	ЛК, СЗ
		2.4	Первоначальные теории мотивации.	ЛК, СЗ
		2.5	Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда.	ЛК, СЗ
		2.6	Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера.	ЛК, СЗ
		2.7	Российские концепции мотивации.	ЛК, СЗ
		2.8	Сущность и классификация элементов мотивации.	ЛК, СЗ
		2.9	Анализ методик мотивации труда.	ЛК, СЗ
		2.10	Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.	ЛК, СЗ
Раздел 3	Специфика процесса мотивации трудовой деятельности.	3.1	Классификация мотивов трудовой деятельности и направления мотивации	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
			труд-вой деятельности.	
		3.2	Структура, элементы, и механизмы трудовой мотивации.	ЛК, СЗ
		3.3	Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации.	ЛК, СЗ
		3.4	Методы мотивации.	ЛК, СЗ
		3.5	Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации.	ЛК, СЗ
		3.6	Мотивационные ресурсы управления организацией.	ЛК, СЗ
		3.7	Формирование мотивационного ядра персонала.	ЛК, СЗ
Раздел 4	Реализация процесса стимулирования трудовой деятельности.	4.1	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.	ЛК, СЗ
		4.2	Материальное стимулирование: денежное (заработная плата, надбавки и доплаты, премиальные системы, системы участия в прибылях, капитале), неденежное (бенефиты социальный пакет).	ЛК, СЗ
		4.3	Нематериальное стимулирование: моральное, организационное, свободным временем.	ЛК, СЗ
Раздел 5	Сущность и специфика формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	5.1	Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: главная цель, цели и задачи системы мотивации и стимулирования труда персонала, стратегии мотивации и стимулирования труда персонала, принципы мотивации и стимулирования труда персонала, функции системы мотивации и труда персонала, структура системы мотивации и стимулирования труда персонала.	ЛК, СЗ
		5.2	Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала организации: диагностика существующей	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
			системы мотивации и стимулирования труда персонала.	
		5.3	формулирование целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования персонала, определение содержания и структуры системы стимулирования персонала.	ЛК, СЗ
		5.4	разработка системы материального денежного стимулирования (оплаты труда).	ЛК, СЗ
		5.5	разработка системы материального неденежного стимулирования (социального пакета);	ЛК, СЗ
		5.6	разработка системы нематериального стимулирования.	ЛК, СЗ
		5.7	разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.	ЛК, СЗ
Раздел 6	Разработка системы материального стимулирования.	6.1	Формирование системы материального денежного стимулирования (оплаты труда): анализ структуры персонала, выделение уровней управления и категорий персонала; описание и анализ рабочих мест (должностей); классификация рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности.	ЛК, СЗ
		6.2	грейдинг рабочих мест (должностей);	ЛК, СЗ
		6.3	установление базовых окладов, установление надбавок и доплат с учетом результатов анализа рыночной стоимости;	ЛК, СЗ
		6.4	разработка переменной части оплаты труда (системы премирования).	ЛК, СЗ
		6.5	Порядок формирования материального неденежного стимулирования (социального пакета): разработка структуры и содержания социального пакета; дифференциация социального пакета по категориям персонала.	ЛК, СЗ
Раздел	Разработка системы	7.1	Анализ потребности в	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
7	нематериального стимулирования.		нематериальном стимулировании персонала: способы диагностики потребности в нематериальном стимулировании трудовой деятельности; метод описания ситуации, метод уточнения ограничений.	
		7.2	Формирование системы нематериального стимулирования: цели, принципы, выбор эффективных нематериальных стимулов.	ЛК, СЗ
Раздел 8	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	8.1	Методология и организация управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности: сущность управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности;	ЛК, СЗ
		8.2	характеристика структурных элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;	ЛК, СЗ
		8.3	основные ресурсы в области управления персоналом и их мотивационное значение;	ЛК, СЗ
		8.4	специфические функции управления мотивацией и стимулированием труда;	ЛК, СЗ
		8.5	принципы организации системы управления мотивацией и стимулированием труда в организации;	ЛК, СЗ
		8.6	особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом;	ЛК, СЗ
		8.7	правила управления мотивацией и стимулированием труда подчиненных;	ЛК, СЗ
		8.8	особенности объекта управления мотивацией и стимулированием труда на личностном, групповом и общеорганизационном уровнях.	ЛК, СЗ
Раздел 9	Измерение и мониторинг трудовой мотивации.	9.1	Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
			методики, тренинги, социометрические методики и др.	
		9.2	Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации.	ЛК, СЗ
		9.3	Социологические методы изучения мотивации.	ЛК, СЗ
		9.4	Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова. Опросник Т.Г. Озерниковой.	ЛК, СЗ
		9.5	Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.	ЛК, СЗ
Раздел 10	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	10.1	Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования.	ЛК, СЗ
		10.2	Экономическая и социальная эффективность.	ЛК, СЗ
		10.3	Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования.	ЛК, СЗ
		10.4	Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.	ЛК, СЗ
Раздел 11	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации.	11.1	Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала.	ЛК, СЗ
		11.2	Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда.	ЛК, СЗ
		11.3	Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.	ЛК, СЗ
Раздел 12	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации.	12.1	Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала.	ЛК, СЗ
		12.2	Понятие	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
			конкурентоспособности системы оплаты труда. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.	

* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – практические/семинарские занятия.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Проектор и ноутбук
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Проектор и ноутбук
Для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Оценка эффективности труда и управления персоналом : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/451117>
- 2.

Дополнительная литература:

1. Литвинюк, А. А. Оценка эффективности труда и управления персоналом. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/425887>

2. Оценка эффективности труда и управления персоналом : учебное пособие : [16+] / А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, О.С. Звягинцева и др. ; Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра «Менеджмент». – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 115 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484917>

- Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» : учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 87 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации

<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS

<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля:*

1. Курс лекций по дисциплине «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИК:

<hr/> <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Репина Анастасия Сергеевна <i>Фамилия И.О.</i>
-----------------------------	----------------------	--

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

<hr/> Заведующий кафедрой <i>Должность БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Островская Анна Александровна <i>Фамилия И.О.</i>
---	----------------------	---

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

<hr/> Доцент <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Островская Анна Александровна <i>Фамилия И.О.</i>
---------------------------------------	----------------------	---