МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/Шубаева В.Г./
«20» июня 2018 г.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель:
_____/ к.э.н. доцент Прозоровская К.А.

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .. 3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 3
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 4
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 6
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 7
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины 7
7.2. Организация самостоятельной работы 7
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 8
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 8
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 8
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса 9
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 10
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 10

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Эффективность труда персонала» является развитие навыков анализа эффективности труда персонала для решения практических вопросов управления персоналом.

Основные задачи дисциплины:

- формирование знаний и навыков оценки эффективности труда персонала;
- овладение знаниями в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального использования;
- развитие навыков анализа основных трудовых показателей, а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В. «Эффективность труда персонала» относится к вариативной части Блока 1 и является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Второй уровень (углубленный) (ПК-14) - 2	Знать: методы анализа показателей по труду (в том числе производительности труда) З2 (ПК-14) Уметь: применять на практике навыки анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению У2 (ПК-14) Владеть**:** навыками анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению В2 (ПК-14)

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, из которых 36 часов самостоятельной работы обучающегося отводится на подготовку и защиту экзамена.

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 7 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование разделов/тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
РАЗДЕЛ 1. Методологические основания анализа эффективности труда персонала				
1.Предмет, задачи и содержание дисциплины	2	4	-	9
2Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов	2	4	-	9
3.Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей	2	4	-	9
РАЗДЕЛ 2. Прикладные аспекты анализа эффективности труда персонала				
4.Анализ состояния нормирования труда	2	4	-	9
5.Анализ и оценка уровня организации труда	2	2	-	9
6.Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала	2	2	-	9
7.Анализ социально-психологических условий труда	2	2	-	9
8.Кадровый аудит и контроллинг персонала	2	2	-	9
9.Анализ производительности труда	4	4	-	9
10.Анализ эффективности системы оплаты труда	2	4	-	9
Всего по дисциплине:	22	32	-	90

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. Методологические основания анализа эффективности труда персонала

Тема 1. Предмет, задачи и содержание дисциплины

Предмет, задачи, место и значение дисциплины в формировании профессиональных компетенций. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами профессионального цикла. Основные понятия и термины дисциплины. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала.

Тема 2. Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов

Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.

Тема 3. Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей

Методы и приемы анализа трудовых показателей. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов.

Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных).

РАЗДЕЛ 2. Прикладные аспекты анализа эффективности труда персонала

Тема 4. Анализ состояния нормирования труда

Роль и место нормирования труда в функциональной структуре кадрового менеджмента. Цель, основные направления и этапы проведения анализа. Оценка качества трудовых норм. Оценка эффективности организации работы по нормированию труда. Мероприятия по совершенствованию нормирования труда и обоснование их социально-экономической эффективности.

Тема 5. Анализ и оценка уровня организации труда

Цель, задачи и значение организации труда в организации. Оценка использования рабочего времени. Анализ и оценка условий труда на основе частных показателей и интегрального балльного метода. Методики оценки уровня организации труда. Сущность и преимущества использования метода совокупного потенциального фонда рабочего времени. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и оценка их социально-экономической эффективности.

Тема 6. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала

Методы и приемы текущей деловой оценки персонала. Аттестация персонала. Оценка результативности деятельности персонала организации. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации. Оценка сложности выполняемых работ. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.

Тема 7. Анализ социально-психологических условий труда

Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда. Удовлетворенность трудом. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характер межличностных отношений. Социометрия. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями.

Тема 8. Кадровый аудит и контроллинг персонала

Оценка ресурсов, целей, будущих потребностей в кадрах. Оценка эффективности системы стимулирования труда. Оценка результативности набора персонала. Анализ форм и эффективности системы обучения и переобучения персонала. Анализ затрат на содержание персонала (постоянных, переменных, прямых, косвенных). Оценка уровня социальной напряженности в организации. Диагностика организационной культуры. Аудит организационной структуры. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала.

Тема 9. Анализ производительности труда

Необходимость и значение анализа производительности труда. Производительность и конкурентоспособность. Цель и основные направления анализа. Анализ уровня и динамики производительности. Оценка влияния показателей производительности (выработка, трудоемкость) на основные финансово-экономические показатели. Оценка факторов и резервов роста производительности труда индексным и корреляционно-регрессионным методами. Оценка влияния внешних факторов на производительность труда.

Анализ выработки и оценка степени использования рабочего времени. Оценка влияния состава, структуры, текучести персонала на показатели производительности труда. Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.

Тема 10. Анализ эффективности системы оплаты труда

Анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления. Оценка абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда оплаты труда и потребления. Оценка факторов, определяющих изменение фонда оплаты труда и потребления. Анализ структуры, динамики средней заработной платы. Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, оценка его влияния на себестоимость продукции и рентабельность производства.

Анализ организации оплаты труда. Качество норм и их влияние на организацию оплаты труда. Анализ системы доплат и выплат: стимулирующих, льготно-компенсационных. Оценка обоснованности премиальных систем. Экспресс-диагностика эффективности систем оплаты труда в организации. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда и оценка их социально-экономической эффективности.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Содержание занятий	Вид занятия / Оценочное средство
1	*2*	
1	Предмет, задачи и содержание дисциплины. Основные понятия и термины дисциплины. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала.	ПЗ: проблемные семинары, кейс-технологии
2	Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.	ПЗ: проблемные семинары, кейс-технологии
3	Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей.	ПЗ: проблемные семинары, кейс-технологии, работа в ПК-классе
4	Анализ состояния нормирования труда. Цель, основные направления и этапы проведения анализа. Оценка качества трудовых норм. Оценка эффективности организации работы по нормированию труда. Мероприятия по совершенствованию нормирования труда и обоснование их социально-экономической эффективности.	ПЗ: проблемные семинары, кейс-технологии, работа в ПК-классе
5	Анализ и оценка уровня организации труда. Оценка использования рабочего времени. Анализ и оценка условий труда на основе частных показателей и интегрального балльного метода. Методики оценки уровня организации труда.	ПЗ: проблемные семинары, кейс-технологии
6	Методы и приемы текущей деловой оценки персонала. Аттестация персонала. Оценка результативности деятельности персонала организации. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации. Оценка сложности выполняемых работ.	ПЗ: работа в ПК-классе
7	Анализ социально-психологических условий труда. Удовлетворенность трудом. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характер межличностных отношений. Социометрия.	ПЗ: кейс-технологии
8	Кадровый аудит и контроллинг персонала. Аудит организационной структуры. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала.	ПЗ: кейс-технологии

9	Анализ производительности труда. Анализ уровня и динамики производительности. Оценка влияния показателей производительности (выработка, трудоемкость) на основные финансово-экономические показатели. Оценка факторов и резервов роста производительности труда.	ПЗ: работа на компьютере
10	Анализ эффективности системы оплаты труда. Анализ структуры, динамики средней заработной платы. Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы.	ПЗ: работа на компьютере

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1-10	Подготовка к занятиям, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
3,4,6,9,10	Работа на компьютере

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Эффективность труда персонала» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- проблемный семинар (темы № 1.4)
- кейс-технологии (темы 1-10),
- работа на компьютере (Excel) (темы 3,4,6,9,10)

Проблемный семинар

Перед изучением темы преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данного раздела, темы. Накануне студенты получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем. Метод проблемного семинара позволяет выявить уровень знаний студентов в данной области и сформировать стойкий интерес к изучаемому разделу учебного курса.

Кейс-технологии

Кейс-технологии - техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Работа на компьютере необходима для решения некоторых типов задач, требующих расчетов.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Гриднева М.А.Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / М.А.Гриднева, М.А.Петров, О.А.Попазова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т, Каф. упр. персоналом .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2019 .— 87 с. : ил., табл. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru .	основная	15	ЭБ OPAC.UNECON.RU.
Петров, М.А.Эффективность труда персонала : учебное пособие / М.А.Петров, К.А.Прозоровская ; Министерство образования и науки Российской	основная	35	ЭБ OPAC.UNECON.RU.

Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2016 .— 78 с. : ил. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru .			
Копейкин, Г.К. Нормирование труда в управлении персоналом : учебное пособие / Г.К.Копейкин, В.К.Потемкин ; М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. Гос. Экон. ун-т, Каф. Социологии и упр. Персоналом .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2013 .— 111 с. : табл. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru .	дополнительная	67	ЭБ OPAC.UNECON.RU
Молодькова Э.Б.Оценка персонала : учебное пособие / Э.Б.Молодькова, В.К.Потемкин, В.С.Тестова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2017 .— 375 с. : ил., табл. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru .	дополнительная	35	ЭБ OPAC.UNECON.RU.

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации).

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)

2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).