

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.09 Трансформация систем вознаграждения и
управление эффективностью работы (HR-Performance)
наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

38.04.03.02 Человеческие ресурсы и организационное развитие

Форма обучения

очная

Год набора

2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

Ст.преподаватель, Макушкина Наталья Дамбаевна

должность, инициалы, фамилия

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Целью изучения дисциплины является углубление понимания интегрированности управления эффективностью работы персонала в систему стратегического управления организацией, взаимосвязи между системами вознаграждения и результатами деятельности организации, а также дальнейшее развитие знаний, навыков и умений в области преобразования систем вознаграждения в организации.

1.2 Задачи изучения дисциплины

Предметом изучения курса «Трансформация систем вознаграждения и управление эффективностью работы (HR-Performance)» являются основные подходы и инструменты, применяемые при решении задач развития систем вознаграждения персонала для обеспечения эффективностью его деятельности.

По результатам обучения у студентов должны быть сформированы:

- знание систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала,
- знание методов оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала,
- знание методов оценки результатов и эффективности труда,
- умение разрабатывать предложения о количественной составляющей систем вознаграждения для учёта при формировании бюджета на персонал,
- умение разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала,
- умение производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы,
- умение управлять эффективностью деятельности персонала.

На основе сформированных в результате освоения дисциплины знаний, навыков и умений студенты должны быть готовы решать следующие профессиональные задачи:

- разработка предложений по формированию систем оценки и оплаты труда,
- внедрение политики вознаграждения, планов, программ, процедур и технологий по управлению эффективностью деятельности персонала в соответствии со стратегическими целями организации,
- внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала,
- подготовка предложений по повышению эффективности работы структурных подразделений.

Дисциплина реализуется с частичным применением ЭО и ДОТ.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине
ПК-2: Способен реализовать систему стратегического управления персоналом организации	
ПК-2.1: Способен планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации	<ul style="list-style-type: none"> - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала - производить анализ деятельности персонала, разрабатывать показатели эффективности работы, проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала в соответствии со стратегическими целями организации - методами оценки результатов и эффективности труда работников и структурных подразделений
ПК-2.2: Способен внедрять политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	<ul style="list-style-type: none"> - последовательность внедрения политики, планов, программ, процедур управления вознаграждением и эффективностью работы - разрабатывать предложения о системах вознаграждения и управлении эффективностью работы в соответ учёта при формировании бюджета на персонал - методами анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности
ПК-2.3: Способен построить оргструктуру с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации	<ul style="list-style-type: none"> - методы анализа количественного и качественного состава персонала - производить анализ деятельности по управлению персоналом - навыками построения организационной структуры предприятия

1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется без применения ЭО и ДОТ.

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад. час)	е
		1
Контактная работа с преподавателем:	1 (36)	
занятия лекционного типа	0,5 (18)	
практические занятия	0,5 (18)	
Самостоятельная работа обучающихся:	2 (72)	
курсовое проектирование (КП)	Нет	
курсовая работа (КР)	Нет	

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

		Контактная работа, ак. час.							
№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа, ак. час.	
				Семинары и/или Практические занятия		Лабораторные работы и/или Практикумы			
		Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС
1. Управление эффективностью работы									
	1. Эффективность работы как управленческая категория. Сущность и значение эффективности работы. Корпус показателей эффективности работы. Методы измерения показателей эффективности работы, ограничения на применение. Связь показателей со стратегией организации.	4							
	2. Вопросы на усвоение теоретического материала. Обсуждение соотношения эффективности работы и эффективности организации. Обсуждение методов измерения эффективности работы, условий их адекватности, возможностей реализации. Обобщение ключевых аспектов темы.			4					

3. Изучение теоретического материала по теме. Подготовка вопросов по теме для обсуждения на практическом занятии. Определение формы выполнения проектного задания по курсу.							8	
4. Содержание и принципы управления эффективностью работы. Эффективность работы и эффективность трудового процесса. Институциональные, организационные и социальные условия эффективности работы. Резервы повышения эффективности работы, классификация резервов, методы их выявления и использования в организации.	3							
5. Вопросы на усвоение теоретического материала. Работа в группах: формулировка вопросов по теоретическому материалу по теме. Межгрупповое обсуждение вопросов. Решение расчётных задач на оценку резервов роста эффективности труда. Выяснение проблемных моментов. Обобщение ключевых аспектов темы			3					
6. Изучение теоретического материала по теме. Подготовка вопросов по теме для обсуждения на практическом занятии. Определение формы выполнения проектного задания по курсу.							5	

<p>7. Анализ показателей эффективности работы в организации. Подходы к формированию корпуса показателей эффективности работы в организации, связь со стратегией организации. Содержание, уровни, методы и приёмы анализа показателей. Направления, этапы, информационная база анализа эффективности работы в организации.</p>	2							
<p>8. Вопросы на усвоение теоретического материала. Обсуждение задач управления человеческими ресурсами, решаемых по данным анализа эффективности работы. Разбор решения расчётных задач на анализ эффективности работы. Выяснение проблемных моментов. Обобщение ключевых аспектов темы</p>			3					
<p>9. Изучение теоретического материала по теме. Подготовка вопросов по теме для обсуждения на практическом занятии. Определение формы выполнения проектного задания по курсу.</p>						5		
2. Трансформация вознаграждения в организации								
<p>1. Управление вознаграждением. Сущность управления вознаграждением. Соотношение вознаграждения, материального и нематериального стимулирования. Цели управления вознаграждением. Философия управления вознаграждением. Составляющие управления вознаграждением: система вознаграждения, стратегия и политика вознаграждения. Взаимодействие составляющих управления вознаграждением.</p>	1							

2. Вопросы на усвоение теоретического материала. Обсуждение практики управления вознаграждением в организациях слушателей.			2					
3. Изучение теоретического материала по теме. Подготовка вопросов по теме для обсуждения на практическом занятии. Определение формы выполнения проектного задания по курсу.							6	
4. Стратегическое вознаграждение. Сущность стратегии вознаграждения. Назначение стратегии вознаграждения. Структура и содержание стратегии вознаграждения, виды стратегий. Разработка стратегии вознаграждения. Признаки эффективной стратегии вознаграждения. Стратегические приоритеты. Возможности линейных руководителей при разработке и внедрении стратегии вознаграждения в практику.	3							
5. Вопросы на усвоение теоретического материала. Анализ ситуаций. Групповая дискуссия по результатам анализа ситуаций.			2					
6. Изучение теоретического материала по теме. Подготовка вопросов по теме для обсуждения на практическом занятии. Сбор информации для выполнения проектного задания по курсу.							6	

<p>7. Системы вознаграждения в организации. Оценка работы как предпосылка формирования и применения систем оплаты труда. Подходы к оценке работы, методы, критерии выбора. Формы и системы оплаты труда, условия для применения. Премияльные схемы. Последовательность и процедуры разработки систем оплаты труда, систем премирования. Системы неденежного стимулирования. Оценка эффективности систем вознаграждения. Роли субъектов управления при разработке и трансформации систем вознаграждения.</p>	3							
<p>8. Вопросы на усвоение теоретического материала. Применение различных методов оценки работы по данным конкретной организации. Групповая дискуссия по результатам выполнения задания. Обсуждение возможностей и ограничений применения методов оценки работы в практике слушателей. Анализ ситуации на определение характеристик системы оплаты труда, выработка предложений по её преобразованию, определение процедуры внедрения предложений.</p>			4					
<p>9. Изучение теоретического материала по теме. Подготовка вопросов по теме для обсуждения на практическом занятии. Сбор информации для выполнения проектного задания по курсу.</p>						8		

10. Детерминанты подхода к формированию систем вознаграждения в организации Подготовка и применение прогнозов и бюджетов. Оценка системы вознаграждения. Обзоры оплаты. Контроль. Процедуры вознаграждения. Ответственность руководителей. Коммуникация с работниками.	2							
11. Изучение теоретического материала по теме. Сбор информации для выполнения проектного задания по курсу.							4	
3. Выполнение проектного задания								
1. Выполнение проектного задания							30	
Всего	18		18				72	

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. Tarique I., Briscoe D. R., Schuler R. S. International Human Resource Management: Policies and Practices for Multinational Enterprises(New York: Routledge).
2. Сотникова С.И., Маслов Е.В. Управление персоналом организации: современные технологии: Учебник(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
3. Кибанов А. Я., Генкин Б. М., Лаврентьева И. В., Симонова М. В., Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: монография(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
4. Каплан Р. С., Нортон Д. П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию: монография(Москва: Олимп-Бизнес).
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник для слушателей по программе "Мастер делового администрирования"(СПб.: Питер).
6. Асалиев А. М., Вукович Г. Г., Сланченко Л. И. Экономика труда: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
7. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ: Практическое пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
8. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ: Практическое пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
9. Шилова Е. В., Витковская Л. К. Экономика труда: учеб.-метод. пособие [для самостоят. работ для студентов спец. 080104.65 «Экономика труда», 080504.65 «Государственное и муниципальное управление», 080507.65 «Менеджмент организации», 080503.65 «Антикризисное управление», 080109.65 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»](Красноярск: СФУ).
10. Макушкина Н. Д. Управление производительностью труда и заработной платой: учеб.-метод. пособие [для самостоят. работы для студентов спец. 080104.65 «Экономика труда» очной формы обуч.](Красноярск: СФУ).

4.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства (программное обеспечение, на которое университет имеет лицензию, а также свободно распространяемое программное обеспечение):

1. Используется стандартное ПО (Microsoft Word, Microsoft Power Point, Adobe Reader).

4.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная библиотека Сибирского федерального университета (<http://bik.sfu-kras.ru/>)
2. База данных «ИРБИС-КОРПОРАЦИЯ красноярских библиотек» (<http://irbis.kraslib.ru/>)
3. Научная электронная библиотека (<http://elibrary.ru/>)

5 Фонд оценочных средств

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

6 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Трансформация систем вознаграждения и управление эффективностью работы (HR-Performance)» имеется в полном объеме в ФГАУ ВО «Сибирский федеральный университет» и включает:

- лекционные аудитории, оборудованные современными мультимедийными средствами и имеющими выход в Интернет;
- аудитории для семинаров оборудованные современными мультимедийными средствами и имеющими выход в Интернет и мебель трансформенного типа;
- библиотеку, оборудованную по последнему слову техники, с выходом в Интернет, локальную сеть СФУ, компьютерно-интегрированными рабочими местами. Так же в библиотеке открыт лицензионный электронный доступ к литературе основных издательств научной и учебной литературы России;
- компьютерные классы.

Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие демонстрацию презентационных материалов в программе Microsoft Office Power Point.

Помещения для практических занятий и самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации через систему Wi-Fi.