

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к организации самостоятельной работы студентов

по дисциплине
«Оценка эффективности трудовых процессов в организации»

для студентов направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»
всех форм обучения

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к организации самостоятельной работы студентов

по дисциплине

«Оценка эффективности трудовых процессов в организации»

для студентов направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

РАССМОТРЕНО:

на заседании кафедры
управления бизнесом и персоналом
Протокол № __ от __.__.20__ г.

УТВЕРЖДЕНО:

на заседании учебно-издательского
совета ДОННТУ
Протокол № _____ от _____ г.

Донецк
ДОННТУ
2017

УДК 330.1(075.8)

Методические рекомендации к организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Оценка эффективности трудовых процессов в организации» для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». / сост. Т.В. Коваленко. – Донецк: ДОННТУ, 2017. – 15 с.

В методических рекомендациях изложены основные материалы, которые могут быть полезны студентам при самостоятельном изучении теоретического и практического материала учебной дисциплины. Методические рекомендации содержат тематическое содержание дисциплины, тесты и вопросы для самоконтроля и рекомендованную литературу по дисциплине «Оценка эффективности трудовых процессов в организации»

Составитель: Т.В. Коваленко, к.э.н., доцент кафедры управления бизнесом и персоналом

Ответств. за выпуск: И.А. Кондаурова, к.э.н., доцент, заведующая кафедрой управления бизнесом и персоналом

Рецензенты:

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА.....	6
КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	79
ТЕСТЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ	9
ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ	12
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	13

ВВЕДЕНИЕ

Цель дисциплины – формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам в науке и приобретение практических навыков в области оценки эффективности трудовых процессов в организации.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать отечественный и зарубежный опыт оценки эффективности трудовых процессов на уровне организации; внешние и внутренние факторы развития организации; основные принципы, методологию и механизм формирования системы оценки эффективности трудовых процессов в организации;

уметь анализировать и прогнозировать основные параметры улучшения оценки эффективности трудовых процессов в организации, использовать систему знаний о принципах бухгалтерского учета для оценки результатов деятельности хозяйствующего субъекта.

Задачи:

- изучение теоретического и практического опыта оценки эффективности трудовых процессов в организации;
- овладения инструментарием оценки эффективности трудовых процессов в организации.

Объект дисциплины - трудовые процессы в организации.

Самостоятельная работа нацелена на знакомство с источниками по изучаемым темам, критический анализ трудовых процессов в организации и подготовку к семинарам и зачету.

Методические рекомендации содержательно включают тематическое содержание курса компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины, тесты для самоконтроля, вопросы для самоконтроля, а также список рекомендуемой литературы.

ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теоретические аспекты использования трудовых ресурсов.

Понятие трудовых ресурсов и роль персонала в системе управления.

Содержание темы 1:

Состояние и структура трудовых ресурсов. Методы прогнозирования, планирования, расчета потребности в трудовых ресурсах. Источники пополнения трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов. Персонал организации как объект управления, его структура. Субъекты управления персоналом. Цель и задача управления персоналом. Функции управления персоналом.

Тема 2. Кадровая политика

Содержание темы 2:

Кадровая политика организации. Планирование и формирование персонала. Подбор и отбор персонала. Движение персонала в организации. Продвижение персонала. Профессиональная и социальная адаптация кадров. Подготовка и повышение квалификации кадров. Эффективность управления персоналом, система экономических показателей эффективности управление персоналом.

Тема 3. Совершенствование организации труда персонала.

Содержание темы 3:

Понятия организации труда. Основные направления организации труда. Сущность и значение процессов общественного разделения и кооперации труда, их взаимосвязь с взаимозависимостью. Разделение и кооперация труда на предприятии, их формы. Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места, рабочей зоны. Классификация рабочих мест. Особенности организации рабочих мест рабочих в разных типах производства. Рационализация трудовых процессов и управленческих процедур. Анализ трудового процесса. Проектирования прогрессивных трудовых процессов. Коллективные формы организации труда. Понятия трудового коллектива. Основные типы трудовых коллективов. Условия труда. Общественная и экономическая эффективность средств совершенствования организации труда.

Тема 4. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Содержание темы 4:

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Анализ использования фонда рабочего времени. Анализ производительности труда. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Тема 5. Оценка эффективности управления персоналом.

Содержание темы 5:

Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности. Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации.

Тема 6. Пути улучшения использования трудовых ресурсов.

Содержание темы 6:

Направления усовершенствования использования фонда рабочего времени и повышения производительности труда Влияние совершенствования организации труда на эффективность деятельности организации. Взаимосвязь между экономической и социальной эффективностью совершенствования организации труда. Классификация факторов, составляющих уровень и состояние условий труда. Основные направления оценки эффективности совершенствования условий труда.

Тема 7. Формирование кадрового резерва.

Содержание темы 7:

Сущность, принципы формирования и виды кадрового резерва. Источники кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом. Анализ потребности в резерве. Формирование и составление списка резерва. Подготовка кандидатов.

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения по дисциплине «Оценка эффективности трудовых процессов в организации» являются основой для формирования у обучающегося следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

способностью применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3),

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-8),

знанием нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений (ОПК-2),

навыками работы с внешними организациями (Министерствами, фондами социального страхования Донецкой Народной Республики, кадровыми агентствами, службами занятости населения и др.) (ОПК-4);

способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

знанием основ кадровой политики организации, основ разработки и

реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике (ПК-1);

знанием основ экономики труда, организации труда и рабочего места, разработки и внедрения норм труда, планирования и использования рабочего времени, навыками проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм труда, способностью эффективной организации групповой работы на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике (ПК-4);

знанием принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в том числе навыками анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-6);

навыками анализа и планирования экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности организации и показателей по труду, в том числе оценки результатов и эффективности труда, анализа состава и движения кадров, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-7);

знанием основ разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота, схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыками разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда (ПК-8);

умением производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации (ПК-12);

способностью формировать бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение, навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК- 16);

способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы, применением программных средств обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами (ПК-18).

ТЕСТЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ:

1. Отношение произведенной продукции к среднесписочной численности работающих называется:
 - а) выработка
 - б) общественная производительность труда
 - в) трудоемкость обслуживания
 - г) производственная трудоемкость
2. Затраты труда основных рабочих отражает трудоемкость:
 - а) технологическая
 - б) обслуживания
 - в) производственная
 - г) управления производством
3. Затраты труда вспомогательных и обслуживающих рабочих определяют трудоемкость:
 - а) технологическую
 - б) обслуживания
 - в) производственную
 - г) управления производством
4. Механизация и автоматизация производственных процессов относится к группе факторов роста производительности труда:
 - а) материально-технических
 - б) организационных
 - в) экономических
 - г) социальных
5. Разделение и кооперация труда относятся к группе факторов роста производительности труда:
 - а) материально-технических
 - б) организационных
 - в) экономических
 - г) социальных
6. Нормирование труда относится к группе факторов роста производительности труда:
 - а) материально-технических
 - б) организационных
 - в) экономических
 - г) социальных
7. Корпоративная культура относится к группе факторов роста производительности труда:
 - а) материально-технических
 - б) организационных
 - в) экономических
 - г) социальных
8. Обособление отдельных видов труда и трудовых функций в самостоятельные сферы деятельности называется труда:

- а) организацией
- б) разделением
- в) кооперацией
- г) производительностью

9. Совместная деятельность работников, их взаимодействие, обеспечивается труда:

- а) организацией
- б) разделением
- в) кооперацией
- г) производительностью

10. Обособление отдельных групп работников на основных, вспомогательных и управляющих представляет собой _____ разделение труда:

- а) функциональное
- б) технологическое
- в) квалификационное
- г) организационное

11. Деление на подетальное и пооперационное характерно для _____ разделения труда:

- а) функционального
- б) технологического
- в) квалификационного
- г) организационного

12. Обособление работ различной степени сложности представляет собой _____ разделение труда:

- а) функциональное
- б) технологическое
- в) квалификационное
- г) организационное

13. Регламентированная величина затрат рабочего времени, установленная на выполнение единицы работы одному или группе рабочих соответствующей квалификаций при определенных организационно-технических условиях, представляет собой норму:

- а) обслуживания
- б) выработки
- в) времени
- г) управляемости

14. Количество единиц продукции, которое рабочий должен изготовить за единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях, представляет собой норму:

- а) обслуживания
- б) выработки
- в) времени
- г) управляемости

15. Количество единиц оборудования, за которое отвечает один рабочий соответствующей квалификации, представляет собой норму:

- а) обслуживания
- б) выработки
- в) времени
- г) управляемости

16. Количество людей, находящихся в подчинении одного руководящего работника, представляет собой норму:

- а) обслуживания
- б) выработки
- в) времени
- г) управляемости

17. Исходя из того, что в следующем году среднесписочная численность работающих составит 124 человека, а средняя заработная плата с доплатами и начислениями 23 057 рублей, фонд оплаты труда будет равен рублей:

- а) 23057
- б) 2 859 068
- в) 2 487 389,2
- г) 3602425,7

18. Исходя из того, что в следующем году планируется выпустить продукции на 3 657 000 рублей, а норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции 56 копеек, фонд оплаты труда будет равен рублей

- а) 2047920
- б) 3657000
- в) 1781690,4
- г) 2580379,2

19. Среднесписочная численность работающих в прошедшем году составляла 254 человека. Исходя из того, что в следующем году планируется увеличить объем производства на 5%, а 3 работника выйдут на пенсию, плановая численность работников на следующий год составит человек:

- а) 267
- б) 270
- в) 257
- г) 264

20. Исходя из того, что в следующем году планируется выпустить продукции на 3 657 000 рублей, а планируемая выработка на одного работника составит 24 380 рубля, плановая численность работников на следующий год составит человек:

- д) 140
- е) 150
- ж) 114
- з) 123

21. Отношение числа уволенных по собственному желанию за прогулы и прочие нарушения за определенный период времени к среднесписочной численности работающих за тот же период представляет собой:

- а) коэффициент выбытия;
- б) коэффициент оборота по приему;

- в) коэффициент текучести кадров;
 - г) фонд ресурсов труда.
22. Производство среднесписочной численности работников и средней продолжительности рабочего периода представляет собой:
- а) коэффициент выбытия;
 - б) коэффициент оборота по приему;
 - в) коэффициент текучести кадров;
 - г) фонд ресурсов труда.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Трудовые показатели и факторы, их определяющие.
2. Методы и этапы анализа трудовых показателей.
3. Количественная и качественная характеристики трудового потенциала организации.
4. Анализ и использование профессионально-квалификационного состава работников.
5. Планирование повышения квалификации работников.
6. Анализ движения рабочей силы.
7. Использование рабочего времени.
8. Анализ затрат рабочего времени.
9. Показатели эффективности использования рабочих мест.
10. Анализ организации труда.
11. Расчет и анализ использования календарного фонда времени.
12. Анализ нормирования труда.
13. Анализ условий труда.
14. Анализ затрат, связанных с условиями труда.
15. Оценка санитарно-гигиенической обстановки на рабочих местах.
16. Анализ производительности труда.
17. Анализ изменения трудоемкости продукции.
18. Распределение работников по размерам заработной платы.
19. Исследование фонда повременной заработной платы.
20. Оценка эффективности использования средств на оплату труда работников организации.
21. Анализ системы доплат и выплат.
22. Сущность и задачи планирования трудовых показателей.
23. Методы и этапы планирования трудовых показателей организации.
24. Выявления резервов повышения производительности труда в организации.
25. Взаимосвязь трудоемкости продукции и производительности труда.
26. Структура кадров на предприятии.
27. Плановый баланс рабочего времени.
28. Планирование численности и структуры кадров организации.
29. Разработка систем оплаты труда в современных условиях.
30. Обоснование дифференциации в оплате труда работников организации.

31. Альтернативные системы оплаты труда.
32. Планирование заработной платы непромышленного персонала организации.
33. Методы планирования средств на оплату труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов / Б.М. Генкин. - [8-е изд.]. – М.: НОРМА, 2012. – 462 с.
2. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни / Б.М. Генкин. – СПб.: ГИЭА, 1998. – 112 с.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учебник / А.В. Калина. – М.: МАУП, 2003. – 312 с.
4. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом. Методический подход / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахламов, Л.Р. Котова. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.
5. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю.Г.Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Экзамен, 2004. – 256 с.
6. Одегов Ю.Г. Эффективность системы управления персоналом (социально-экономический аспект) / Ю.Г. Одегов, Н.К. Маусов, М.Н. Куланов. – М.: РЭА, 2007. – 488 с.
7. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: учебник / под ред. Т.Ю. Базаровой, Б.Л. Яремина. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 563 с.
8. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебник для студ. ВУЗов по спец. «Экономика и управление на предприятии» / Н.П. Беляцкий. – 2-е изд. – Мн.: Современная школа, 2010. – 447 с.
9. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – [2-е изд.]. – М.: Магистр; ИНФРА-М, 2011. – 288 с.
10. Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий: учеб. пособ. / В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 213 с.
11. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособ. / А.П. Егоршин – [3-е изд.]. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 352 с.
12. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособ. / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 586 с.
13. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 2004. – 800 с.
14. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособ. / Ю. М. Остапенко. - [2-е изд.]. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
15. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2010. – 351 с.
16. Фишер С. Экономика: учебник / [С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи]; общая ред. и предисл. Г.Г. Сапова; пер. с англ. Е. Е. Балашова. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 898 с.

17. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом: учебник / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 2004. – 280 с.
18. Экономика предприятия : учебник / под общ. ред. С.Ф. Покропивного. – К.: КНЭУ, 2007. – 608 с.
19. Экономика предприятия: учебник / под ред. проф. Сафронова Н.А. – М.: «Юристъ», 2003. – 584 с.
20. Экономика предприятия: учебник для вузов / под ред. В. Я. Горфинкеля. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 767 с.
21. Экономика труда: социально-трудовые отношения / К.Х. Абдурахламов, В.Н. Бобков, В.С. Буланов и др.; под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2006. – 735 с.

Internet ресурсы

1. Журнал «Работа с персоналом». Электронный журнал по управлению персоналом. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>.
2. Национальный союз кадровиков: кадровый портал. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>.
3. Научно-практический журнал «Персонал-микс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru>.
4. Оценка эффективности управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.inventech.ru>.
5. Управление персоналом, оценка, аттестация, кадровое делопроизводство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>.
6. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-ua.com>.
7. Эффективность управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru>.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к организации самостоятельной работы студентов

по дисциплине

«Оценка эффективности трудовых процессов в организации»

для студентов направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

Составитель: Татьяна Викторовна Коваленко, к.э.н., доцент