

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и
управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.22 Эффективность труда персонала
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Гончарова Е. Б.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:*Цель освоения дисциплины:*

развитие навыков анализа эффективности труда персонала для решения практических вопросов управления персоналом

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. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры	<p>ПК-3.1 Знает систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры; методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций; основы профессиональной ориентации; основы документооборота и документационного обеспечения.</p> <p>ПК-3.2 Умеет анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; определять критерии формирования кадрового резерва организации; определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры; составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала; применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры; составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов; определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры; работать с информационными системами и базами данных по персоналу.</p> <p>ПК-3.3 Способен анализировать структуры, планы и вакансии организации; анализировать особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; формировать кадровый резерв; организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; разрабатывать планы профессиональной карьеры работников; готовить проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат; готовить предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала, подготовке предложений по развитию.</p>	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
<p>ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала</p>	<p>ПК-4.1 Знает экономику труда; формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов; кадровую политику и стратегию организации; основы технологии производства и деятельности организации; тарифно-квалификационные справочники работ и професий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методы нормирования труда; методы определения численности работников; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.</p> <p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; внедрять методы рациональной организации труда; работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности.</p>	<p>07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p>

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах и выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала</p>	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-3.1. Знает систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры; методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций; основы профессиональной ориентации; основы документооборота и документационного обеспечения.</p>	<p>знает основы оценки результатов деятельности персонала организации</p>
<p>ПК-3.2. Умеет анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; определять критерии формирования кадрового резерва организации; определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры; составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала; применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры; составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов; определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры; работать с информационными системами и базами данных по персоналу.</p>	<p>умеет анализировать основные трудовые показатели, а также разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-3.3. Способен анализировать структуры, планы и вакансии организации; анализировать особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; формировать кадровый резерв; организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; разрабатывать планы профессиональной карьеры работников; готовить проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат; готовить предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала, подготовке предложений по развитию.</p>	<p>способен владеть знаниями в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального использования</p>
<p>ПК-4.1. Знает экономику труда; формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов; кадровую политику и стратегию организации; основы технологии производства и деятельности организации; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методы нормирования труда; методы определения численности работников; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.</p>	<p>знает основы оценки результатов деятельности персонала организации</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-4.2. Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; внедрять методы рациональной организации труда; работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности.</p>	<p>умеет разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p>
<p>ПК-4.3. Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах и выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала</p>	<p>способен владеть знаниями в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального использования</p>

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-3.1 ПК-4.1	ПК-3.2 ПК-4.2	ПК-3.3 ПК-4.3
1	Эффективность труда персонала: сущность, основные понятия	ПК-3 ПК-4	Тестирование №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
2	Подходы к управлению человеческими ресурсами.	ПК-3 ПК-4	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
3	Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности.	ПК-3 ПК-4	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
4	Процессный и системный подходы к оценке эффективности HR-функции.	ПК-3 ПК-4	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)
5	Способы практической оценки эффективности деятельности различных категорий персонала.	ПК-3 ПК-4	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)
6	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.	ПК-3 ПК-4	Доклад, сообщение/Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №3 (20)
7	Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.	ПК-3 ПК-4	Доклад, сообщение/Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №3 (20)
8	Текущая эффективность персонала в системе борьбы за эффективность.	ПК-3 ПК-4	Доклад, сообщение/Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №3 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №3 (20)
9	Управление эффективностью (производительностью) труда.	ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
10	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом.	ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа**Тема 1: Эффективность труда персонала: сущность, основные понятия**

Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке. Оценка эффективности труда персонала: основные понятия, цели и задачи. Проблемы оценки эффективности управления. Применяемые в настоящее время критерии и методы оценки экономической эффективности. Риски, относимые к работе с персоналом организации. Критерии эффективного кадрового менеджера.

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Практические занятия/самостоятельная работа: Основные понятия и термины дисциплины. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Подходы к управлению человеческими ресурсами. Функциональный подход к менеджменту. Преимущества и недостатки данного подхода. Процессный подход к менеджменту как альтернатива функциональному подходу. Соотношение процесса и результата в менеджменте. Системный подход к управлению предприятием. Управление по целям. Ситуационный подход к менеджменту. Клиентоориентированный подход к управлению.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Базовые компоненты, Задачи СУЧР. Модели СУЧР, ориентированные на внутреннюю среду. Модели СУЧР, ориентированные на внешнюю среду. Основные мероприятия по повышению эффективности деятельности персонала. Зоны потери эффективности.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: 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 и т. д. Использование показателей корреляционного и регрессионного анализа. Использование в анализе показателей 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).</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Процессный и системный подходы к оценке эффективности HR-функции. Основные методы оценки эффективности деятельности HR-службы, классификация показателей эффективности HR-службы. Методология процессного подхода и методика системы сбалансированных показателей. Основные понятия системного подхода к оценке работы персонала. Алгоритм деятельности по управлению персоналом организации. Ключевые блоки системы управления персоналом и функциональные подсистемы. Реорганизация систем управления персоналом. Ситуационный (ситуативный) и интегрированные подходы к оценке работы персонала.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Оценка качества трудовых норм. Оценка эффективности организации работы по нормированию труда. Мероприятия по совершенствованию нормирования труда и обоснование их социально-экономической эффективности.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Способы практической оценки эффективности деятельности различных категорий персонала. История возникновения формализованных методов оценки работы персонала. Метод компетенций (профиль компетенций). Поведенческие рейтинговые шкалы (Behaviorally Anchored Rating Scales). Управление по целям (Management by Objectives). Ассесмент-центр (Assessment Center). Рейтинговые методы. Сравнительные методы. Аттестация. Метод «360 градусов». Психодиагностические методы. Оценка результативности (Performance Review).</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: 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.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 6: Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Функционально-стоимостной анализ. Экспертные оценки. Бенчмаркинг. Оценка по сбалансированной системе показателей. Оценка инвестиционных проектов. Расчет показателя возврата инвестиций (ROI). SWOT-анализ. Математические методы.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: 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.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 7: Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа		
<p>Термин «Ключевые показатели эффективности (КПЭ)». Сущность, история возникновения, классификация КПЭ. Разработка критериев оценки персонала. Классификация различных подходов к типологии КПЭ. Целевой и функциональные подходы к разработке КПЭ. Принципы и этапы разработки системы КПЭ. Принципы формирования системы оценки и мотивации на основе КПЭ. Анализ ошибок кадровой службы.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характер межличностных отношений. Применение социометрии. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 8: Текучесть персонала в системе борьбы за эффективность.</p> <p>Показатель текучести кадров как один из основных ключевых показателей эффективности работы с персоналом. Виды текучести персонала. Коэффициенты, характеризующие уровень текучести кадров. Влияние различных моделей управления персоналом на уровень текучести кадров. Позитивные и негативные последствия текучести персонала организации. Значения норм текучести персонала с учетом специфики отрасли. Определения нормы текучести. Идеальный уровень естественной текучести для организации. Этапы управления текучестью персонала в организации.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: 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.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 9: Управление эффективностью (производительностью) труда.</p> <p>Сущность показателя «производительность труда». Виды производительности труда. Значение роста производительности труда. Методы роста производительности труда. Показатели, используемые в практической деятельности организации для оценки эффективности производства и управления. Основные показатели производительности труда. Показатели эффективности труда в организации. Понятие «выработка». Натуральный, трудовой и стоимостной показатели выработки. Разновидности трудоемкости продукции. Основные группы факторов повышения производительности труда. Методы измерения результативности труда.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: 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. 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.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 10: Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом.</p> <p>Сущность понятий «социальная ответственность бизнеса» и «корпоративная социальная ответственность (КСО)». Подходы к КСО. Основные направления КСО отечественных компаний. Стандарты по предоставлению корпоративной социальной отчетности. Оценка управления корпоративной социальной ответственностью. Критерии оценки уровня КСО. Управление брендом работодателя, или брендинг компании. Оценка бренда работодателя.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: 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. Экспресс-диагностика эффективности систем оплаты труда в организации. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда и оценка их социально-экономической эффективности.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
<p>Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом</p>		

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	36	36
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Практические занятия (Пр)	18	18
Самостоятельная работа студента (СР)	65	65
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	65	65
Контроль самостоятельной работы (КСР)	7	7
Контактная работа (КоР)	43	43
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Эффективность труда персонала: сущность, основные понятия	5	2	2	0	7	2
2	Подходы к управлению человеческими ресурсами.	5	2	2	0	7	2
3	Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности.	5	2	2	0	7	2
4	Процессный и системный подходы к оценке эффективности HR-функции.	5	2	2	0	7	2
5	Способы практической оценки эффективности деятельности различных категорий персонала.	5	2	2	0	7	2
6	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.	5	2	2	0	6	2
7	Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.	5	2	2	0	6	2
8	Текущее состояние персонала в системе борьбы за эффективность.	5	2	2	0	6	2
9	Управление эффективностью (производительностью) труда.	5	2	0	0	6	0
10	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом.	5	0	2	0	6	2
Итого:			18	18	0	65	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	91	91
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	91	91
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	13	13
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	4	4
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Эффективность труда персонала: сущность, основные понятия	6	0	0	0	9	2
2	Подходы к управлению человеческими ресурсами.	6	2	0	0	9	2
3	Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности.	6	0	0	0	9	2
4	Процессный и системный подходы к оценке эффективности HR-функции.	6	0	2	0	9	2
5	Способы практической оценки эффективности деятельности различных категорий персонала.	6	0	0	0	9	2
6	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.	6	2	0	0	9	2
7	Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.	6	0	0	0	9	2
8	Текущее состояние персонала в системе борьбы за эффективность.	6	0	2	0	9	2
9	Управление эффективностью (производительностью) труда.	6	0	0	0	9	0
10	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом.	6	0	0	0	10	2
Итого:			4	4	0	91	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	86	86
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	86	86
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	22	22
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Эффективность труда персонала: сущность, основные понятия	6	2	0	0	8	2
2	Подходы к управлению человеческими ресурсами.	6	0	2	0	8	2
3	Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности.	6	2	0	0	8	2
4	Процессный и системный подходы к оценке эффективности HR-функции.	6	0	2	0	8	2

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
5	Способы практической оценки эффективности деятельности различных категорий персонала.	6	2	2	0	8	2
6	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.	6	0	0	0	8	2
7	Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.	6	2	0	0	8	2
8	Текущее состояние персонала в системе борьбы за эффективность.	6	0	2	0	10	2
9	Управление эффективностью (производительностью) труда.	6	0	0	0	10	0
10	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом.	6	0	2	0	10	2
Итого:			8	10	0	86	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

2. ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Лапшовой О.А. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2023 г. - 349 с. - ISBN 978-5-534-15248-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-personala-511318>

3. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Учебник и практикум для вузов / Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р., 2023 г. - 378 с. - ISBN 978-5-534-00729-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ocenka-personala-511033>

3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ 2-е изд., испр. и доп. Учебник для вузов / Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можяева Т. П. - Брянский государственный технический университет (г. Брянск), 2022 г. - 249 с. - ISBN 978-5-534-00547-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-491299>

Дополнительная литература:

2. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ 3-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов / Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В., 2023 г. - 208 с. - ISBN 978-5-534-06638-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ocenka-personala-sbalansirovannaya-sistema-pokazateley-513592>

3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Под ред. Литвинюка А.А. - Российский государственный торгово-экономический университет (г. Москва), 2023 г. - 461 с. - ISBN 978-5-534-14697-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-510735>

3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ 4-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Маслова В. М. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2022 г. - 431 с. - ISBN 978-5-534-09984-3 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-488711>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении

образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПБУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный
4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arsh.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный
9. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный
10. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный
11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный
12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный
13. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный
14. Executive.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.executive.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением
2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет				
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A

Уровень сформированности компетенций	Не сформированы	Пороговый	Высокий	Повышенный
--------------------------------------	-----------------	-----------	---------	------------

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1

Концепция деловой игры.

Сформировать навыки оценки персонала с помощью имитации деловой ситуации. Данный метод позволяет в игровой форме определить компетентность сотрудника, а также его способность быстро принимать решения и его взаимодействовать с коллегами и клиентами в конфликтных ситуациях.

Участники деловой игры.

Деловая игра проходит среди студентов одной группы, которые разбиваются на команды (не более 5 команд). Способы формирования команд: жеребьевка, случайный выбор, взаимные симпатии и другие.

Ожидаемые результаты:

- способность выявить уровень развития профессиональных качеств сотрудников компании.
- разработка внутрифирменной модели компетенций.
- создание системы оценки на основании корпоративной модели компетенций.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1

Круглый стол на тему: "Подходы к управлению человеческими ресурсами". Определить ведущих, назначить роли предпринимателей, соискателей, банкиров и промышленников. Каждому участнику необходимо сформулировать актуальность по теме, задачи перед его предприятием, объект его стратегического видения сложившейся ситуации и пути решения.

Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Функционально-стоимостной анализ.
2. Экспертные оценки.
3. Бенчмаркинг.
4. Оценка по сбалансированной системе показателей.
5. Оценка инвестиционных проектов. Расчет показателя возврата инвестиций (ROI).
6. SWOT-анализ.
7. Математические методы.
8. Термин «Ключевые показатели эффективности (КПЭ)». Сущность, история возникновения, классификация КПЭ.
9. Разработка критериев оценки персонала.
10. Классификация различных подходов к типологии КРІ. Целевой и функциональные подходы к разработке КРІ.
11. Принципы и этапы разработки системы КРІ.
12. Принципы формирования системы оценки и мотивации на основе КРІ.
13. Анализ ошибок кадровой службы.
14. Показатель текучести кадров - один из основных ключевых показателей эффективности работы с персоналом. Виды текучести персонала.
15. Коэффициенты, характеризующие уровень текучести кадров.
16. Влияние различных моделей управления персоналом на уровень текучести кадров.
17. Позитивные и негативные последствия текучести персонала организации.
18. Значения норм текучести персонала с учетом специфики отрасли. Определения нормы текучести. Идеальный уровень естественной текучести для организации.
19. Этапы управления текучестью персонала в организации.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2

Дискуссия на тему: "Процессный и системный подходы к оценке эффективности HR-функции".
Подготовить каждому участнику актуальность по теме, задачи, теоретические и методологические подходы для возможности глубокого исследования и доказательности своего выступления. Речь подкреплять графическим материалом, слайдами.

Тестирование №1

Контент-тест:

1. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

- А. процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- Б. процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- В. процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

Правильный ответ – Б.

2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- А. оценка личных и деловых качеств;
- Б. оценка труда;
- В. оценка результатов труда;
- Г. комплексная оценка качества работы.

Правильный ответ – В.

3. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

- А. верно;
- Б. частично верно;
- В. неверно.

Правильный ответ – А.

4. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

- А. соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
- Б. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- В. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

Правильный ответ – А.

5. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов):

- А. авторские методики, принятые в каждой организации;
- Б. инструкции Центробанка РФ;
- В. методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.

Правильный ответ – В.

6. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- А. трудовое соглашение;
- Б. трудовой договор;
- В. коллективный договор;

Г. трудовой контракт.

Правильный ответ – В.

7. Социальное партнерство - это:

А. отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;

Б. отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;

В. отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;

Г. отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

Правильный ответ – В.

8. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

А. затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;

Б. потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;

В. сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

Правильный ответ – В.

9. Организационная культура - это:

А. отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;

Б. отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;

В. отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

Правильный ответ – Б.

10. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (указать при наличии несколько):

А. компетентность в своей профессиональной области;

Б. знание общих законов развития организации;

В. профессионализм в области управления организацией.

Правильный ответ – А, Б.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №3

Полемика на тему: "Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом". Каждому участнику необходимо составить оценку того или иного вида деятельности персонала в разных областях деятельности и осуществить доказательную базу о правильности его оценки применив SWOT-анализ, математические методы и оценкой инвестиционных проектов.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: зачет

Примерный перечень теоретических вопросов к зачету

1. Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке.
2. Оценка эффективности труда персонала: основные понятия, цели и задачи.

3. Проблемы оценки эффективности управления.
4. Применяемые в настоящее время критерии и методы оценки экономической эффективности.
5. Риски, относимые к работе с персоналом организации.
6. Критерии эффективного кадрового менеджера
7. Функциональный подход к менеджменту.
8. Преимущества и недостатки данного подхода.
9. Процессный подход к менеджменту как альтернатива функциональному подходу.
10. Соотношение процесса и результата в менеджменте.
11. Системный подход к управлению предприятием.
12. Управление по целям.
13. Ситуационный подход к менеджменту.
14. Клиентоориентированный подход к управлению.
15. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
16. Базовые компоненты, задачи СУЧР.
17. Модели СУЧР, ориентированные на внутреннюю среду.
18. Модели СУЧР, ориентированные на внешнюю среду.
19. Основные мероприятия по повышению эффективности деятельности персонала.
20. Зоны потери эффективности.
21. Основные методы оценки эффективности деятельности HR-службы, классификация показателей эффективности HR-службы.
22. Методология процессного подхода и методика системы сбалансированных показателей.
23. Основные понятия системного подхода к оценке работы персонала.
24. Алгоритм деятельности по управлению персоналом организации.
25. Ключевые блоки системы управления персоналом и функциональные подсистемы.
26. Реорганизация систем управления персоналом.
27. Ситуационный (ситуативный) и интегрированные подходы к оценке работы персонала.
28. История возникновения формализованных методов оценки работы персонала.
29. Метод компетенций (профиль компетенций).
30. Поведенческие рейтинговые шкалы (Behaviorally Anchored Rating Scales).
31. Управление по целям (Management by Objectives).
32. Ассесмент-центр (Assessment Center).
33. Рейтинговые методы.
34. Сравнительные методы.
35. Аттестация. Метод «360 градусов».
36. Психодиагностические методы.
37. Оценка результативности (Performance Review).
38. Функционально-стоимостной анализ.
39. Экспертные оценки. Бенчмаркинг.
40. Оценка по сбалансированной системе показателей.
41. Оценка инвестиционных проектов.
42. Расчет показателя возврата инвестиций (ROI). SWOT-анализ.
43. Математические методы.
44. Термин «Ключевые показатели эффективности (КПЭ)».
45. Сущность, история возникновения, классификация КПЭ.
46. Разработка критериев оценки персонала.
47. Классификация различных подходов к типологии КПЭ.
48. Целевой и функциональные подходы к разработке КПЭ.
49. Принципы и этапы разработки системы КПЭ.
50. Принципы формирования системы оценки и мотивации на основе КПЭ.
51. Анализ ошибок кадровой службы.

52. Показатель текучести кадров как один из основных ключевых показателей эффективности работы с персоналом.
53. Виды текучести персонала. Коэффициенты, характеризующие уровень текучести кадров.
54. Влияние различных моделей управления персоналом на уровень текучести кадров.
55. Позитивные и негативные последствия текучести персонала организации.
56. Значения норм текучести персонала с учетом специфики отрасли.
57. Определения нормы текучести.
58. Идеальный уровень естественной текучести для организации.
59. Этапы управления текучестью персонала в организации.
60. Сущность показателя «производительность труда».
61. Виды производительности труда.
62. Значение роста производительности труда.
63. Методы роста производительности труда.
64. Показатели, используемые в практической деятельности организации для оценки эффективности производства и управления.
65. Основные показатели производительности труда.
66. Показатели эффективности труда в организации.
67. Понятие «выработка».
68. Натуральный, трудовой и стоимостной показатели выработки.
69. Разновидности трудоемкости продукции.
70. Основные группы факторов повышения производительности труда.
71. Методы измерения результативности труда.
72. Сущность понятий «социальная ответственность бизнеса» и «корпоративная социальная ответственность (КСО)».
73. Подходы к КСО.
74. Основные направления КСО отечественных компаний.
75. Стандарты по предоставлению корпоративной социальной отчетности.
76. Оценка управления корпоративной социальной ответственностью.
77. Критерии оценки уровня КСО.
78. Управление брендом работодателя, или брендинг компании.
79. Оценка бренда работодателя.

Примерный перечень практических заданий к зачету

1. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.
2. Группировки показателей и их аналитическое значение.
3. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики
4. Использование показателей корреляционного и регрессионного анализа
5. Использование в анализе показателей функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов