МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РФ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

для студентов заочной формы обучения

по дисциплине

HR-аналитика

Автор: Лагутина Е.Е., к.э.н., доцент

Екатеринбург

2019

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

В соответствии с учебным планом университета по дисциплине «HR-аналитика» студенты выполняют контрольную работу. Целью выполнения контрольной работы является углубление, систематизация, расширение и закрепление теоретических знаний по данной дисциплине, а также овладение навыками самостоятельной работы, практическое освоение предмета.

**Требования к оформлению** контрольных работ: объем установлен в пределах 10-15 страниц формата А4 (шрифт - Times New Roman, размер 14, полуторный интервал), страницы работы нумеруются. На титульном листе указываются фамилия, имя, отчество студента, курс, группа, форма обучения, направление подготовки (Управление персоналом), учебная дисциплина (), номер варианта контрольной работы.

Начало каждого вопроса (задания) выделяется заголовком (не с новой страницы). В конце контрольной работы дается список используемой литературы, ставятся подпись и дата исполнения работы.

**Вариант контрольной работы** выбирается по номеру (последняя цифра) зачётной книжки или студенческого билета студента (если последняя цифра

0, то номер варианта 10, если последняя цифра 11, то номер варианта 1 и т.д.).

Каждый вариант контрольной работы состоит из двух заданий.

Теоретический вопрос должен содержать ссылки на используемую литературу. Объем раскрытия вопроса 2-5 страниц. В конце методических указаний расположен список литературы, кроме того, студенты могут использовать иную литературу, самостоятельно подобранную, если мысли, изложенные в ней, коренным образом не противоречат идеям, изложенным в рекомендованной литературе.

**ЗАДАНИЯ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ**

***Вариант 1***

1.. Характеристика подсистемы планирования и маркетинга персонала. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы планирования и маркетинга персонала.

***Вариант 2***

1 Характеристика подсистемы найма и учета персонала. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы найма и учета персонала.

***Вариант 3***

Характеристика подсистемы управления трудовыми отношениями. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы управления трудовыми отношениями.

***Вариант 4***

1 Характеристика подсистемы обеспечения нормальных условий труда. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы обеспечения нормальных условий труда.

***Вариант 5***

Характеристика подсистемы развития персонала. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы развития персонала.

***Вариант 6***

Характеристика подсистемы мотивации и стимулирования персонала. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы мотивации и стимулирования персонала.

***Вариант 7***

Характеристика подсистемы управления социальным развитием. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы управления социальным развитием.

***Вариант 8***

Характеристика подсистемы развития организационных структур управления. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы развития организационных структур управления.

***Вариант 9***

Характеристика подсистемы правового обеспечения системы управления персонала. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы правового обеспечения системы управления персонала.

***Вариант 10***

Характеристика подсистемы информационного обеспечения управления персоналом. Критерии, показатели, метрики оценки эффективности.

2. На примере любой организации оценить эффективность подсистемы информационного обеспечения управления персоналом.

**ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Сайт библиотеки УрГЭУ

http://lib.usue.ru/

Основная литература:

1. Панов М. М.. Оценка деятельности и система управления компанией на основе

KPI:практическое пособие. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 255 с.

Дополнительная литература:

1. Мельник М. В., Кривцов А. И., Горлова О. В.. Комплексный экономический анализ:учебное

пособие для бакалавров и магистров по направлениям "Экономика" и "Менеджмент". - Москва:

ФОРУМ: ИНФРА-М, 2014. - 368 с.

3. Савицкая Г. В.. Экономический анализ:учебник для студентов вузов, обучающихся по

экономическим направлениям и специальностям. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 649 с.

4. Егоршин А. П.. Эффективный менеджмент организации:учебное пособие для студентов

вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.04.02 «Менеджмент», 38.04.03 «Управление

персоналом», 38.04.01 «Экономика» (квалификация (степень) «магистр»). - Москва: ИНФРА-М,

2019. - 388 с.

5. Ткаченко И. Н., Стариков Е. Н., Потапцева Е. В.. Анализ экономического потенциала

корпорации:учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2012. - 411 с.