

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 30.08.2025 11:39:20  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрено  
на заседании кафедры

21.11.2022 г.  
протокол № 3  
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена  
Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования  
14 декабря 2022 г.  
протокол № 4  
Председатель:  Карх Д.А.  
(подпись)



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	HR-метрики персонала и эффективности труда
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и данные о людях (People Data)
Форма обучения	очная
Год набора	2023
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
Тонких Н.В.	

Екатеринбург  
2022 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>4</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>5</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>8</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>15</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>15</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>16</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>17</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование компетенций, направленных на овладение навыками анализа HR-метрик и применения методов оценки эффективности труда по основным функциям управления персоналом: оптимизация качественного и количественного состава персонала; организация, нормирование и оплата труда; управление производительностью труда, эффективностью персонала и его развития.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов						З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)				Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Лабораторные	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 1							
Зачет	144	28	8	0	20	116	4
Семестр 2							
Экзамен, Курсовая работа	144	24	8	16	0	84	4
	288	52	16	16	20	200	8

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитический	

ПК-7 Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда	<p>ИД-1.ПК-7 Знать</p> <p>Экономику труда</p> <p>Методы анализа количественного и качественного состава персонала</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p> <p>Технологии, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом</p> <p>Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</p> <p>Методы оценки, результатов и эффективности труда</p>
	<p>ИД-2.ПК-7 Уметь:</p> <p>Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы</p> <p>Применять методы анализа бизнес-процессов организации</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений</p>
	<p>ИД-3.ПК-7 Иметь практический опыт:</p> <p>Анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации</p> <p>Подготовки результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам</p> <p>Формирования системы оплаты и организации труда</p> <p>Внедрения и поддержание системы организации труда и оплаты персонала</p> <p>Разработки предложений по автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом</p> <p>Формулирования целей и задач автоматизации и цифровизации в рамках стратегии функции управления персоналом, общей стратегии организации и обеспечения кадровой безопасности</p>

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 1		144					
Тема 1.	ПК-7 Введение в предмет. Метрики выполнения планов и задач, базовые методы оценки экономической эффективности	124	2		6	116	
Тема 2.	ПК-7 Метрики и методы анализа количественного и качественного состава персонала	8	2		6		
Тема 3.	ПК-7 Метрики организации оплаты труда и затрат на персонал	12	4		8		
Семестр 2		108					

Тема 4.	ПК-7 Метрики состояния нормирования и организации труда, стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом	34	2	4		28	
Тема 5.	ПК-7 Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда	40	4	8		28	
Тема 6.	ПК-7 Метрики оценки эффективности персонала и его развития.	34	2	4		28	

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
<b>Текущий контроль (Приложение 4)</b>			
Темы 1-3	Тест (Приложение 4)	Тест состоит из 32 закрытых и 8 открытых вопросов	От 0 до 40 баллов (1 балл за каждый правильный ответ)
Темы 4-6	Тест (Приложение 4)	Тест состоит из 13 закрытых и 22 открытых вопросов	От 0 до 35 баллов (1 балл за каждый правильный ответ)
<b>Промежуточный контроль (Приложение 5)</b>			
1 семестр (За)	Билет на зачет	2 теоретических вопроса	50-100 баллов
2 семестр (Эк)	Экзаменационный билет (Приложение 5)	2 теоретических вопроса и 1 задача	50 - 100 баллов

<p>2 семестр (КР)</p>	<p>Курсовая работа (Приложение 3, 7)</p>	<p>Перечень курсовых работ (Приложение 3) Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине (Приложение 7)</p>	<p>1. Оценки "отлично" заслуживает студент полностью раскрывший тему работы, структура и объем работы соответствует требованиям рекомендаций, аналитические таблицы составлены грамотно, трудовые показатели рассчитаны без ошибок, список литературы не менее 25 источников и на них есть ссылка в тексте. В рекомендательной части есть экономическое обоснование мероприятий. 2. Оценки "хорошо" заслуживает студент, выполнивший работу с незначительными замечаниями. 3. Оценки "удовлетворительн о"заслуживает студент, выполнивший требования к курсовой на 50% 2. Оценки "неудовлетворител ьно" заслуживает студент не выполнивший более 50 % требований методических рекомендаций. Тема работы не раскрыта, содержание не</p>
---------------------------	----------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			соответствует названию, в работе устаревшие аналитические данные, плагиат.
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------

### **ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций



Тема 1. ПК-7 Введение в предмет. Метрики выполнения планов и задач, базовые методы оценки экономической эффективности

Объективная необходимость, значение и особенности аналитической работы в управлении персоналом. Система HR-метрик, ее взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации.

Уровни аналитики HR-метрик. Содержание компонент и состав HR-метрик на уровнях: макро-среда; мезо-уровень (территориальный и отраслевой аспекты: конкурентная разведка, бенчмаркинг); микро-уровень (внутрифирменный уровень).

Алгоритм организации аналитической работы. Принципы организации аналитической работы: целеполагание, своевременность, планомерность, гибкость, достоверность. Этапы проведения анализа: сбор и проверка учетных и отчетных материалов, их систематизация и обработка, расчет относительных и средних величин, их анализ. Оформление результатов анализа в виде аналитических таблиц, графиков и пояснительных записок.

Система социальной и экономической информации, используемой при расчетах и анализе HR-метрик, способы и периодичность ее сбора и обработки.

Стандартные методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности: сравнение, план-фактный анализ, расчленение и обобщение, расчета, личных наблюдений, математической статистики, графический, балансовый и др. Возможности использования методики SWOT анализа в анализе трудовых показателей.

Специальные приемы анализа: группировка, метод цепной подстановки, построение аналитических таблиц.

Задачи оперативного анализа HR-метрик. Дашборды, как современный инструмент оперативного мониторинга ключевых HR-метрик.

Технологии, стандартизация, унификация, автоматизация процессов HR-аналитики.

Тема 2. ПК-7 Метрики и методы анализа количественного и качественного состава персонала

Задачи и этапы проведения анализа метрик численности, состава и движения персонала. Влияние численности и состава персонала на объемы производства (реализации), на фонд оплаты труда.

Формы учета и отчетности, используемые при анализе численности состава и движения работников на предприятии.

Анализ обеспеченности и укомплектованности кадров. Анализ структуры кадров по полу, возрасту, уровню образования и другим признакам. Анализ соотношения категорий персонала (руководители, специалисты, служащие, основные и вспомогательные рабочие ...). Анализ профессионально-квалификационного состава персонала. Анализ использования персонала в соответствии с их профессией и уровнем квалификации.

Анализ движения и текучести кадров. Выявление причин текучести кадров, внутрипроизводственной мобильности и абсентеизма.

Анализ состояния дисциплины труда в организации: показатели дисциплины, состава нарушений, причин прогулов и других нарушений, мер борьбы с нарушениями. Расчет ущерба, наносимого нарушителями дисциплины предприятию.

Разработка предложений по оптимизации численности и состава персонала, управления движением кадров.

### Тема 3. ПК-7 Метрики организации оплаты труда и затрат на персонал

Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.

Задачи анализа затрат на персонал, его роль в процедуре бюджетирования. Анализ затрат на персонал по составу элементов выплат (в абсолютном выражении) и его структуры. Анализ затрат на персонал в расчете на одного сотрудника и на один отработанный час, оценка оптимальности. Оценка эффективности применяемых форм и систем заработной платы. Анализ сложившейся системы доплат и надбавок в организации, обоснование их целесообразности. Использование премиальных систем, их эффективность на основе анализа показателей и условий премирования, размера премий, круга премируемых, периодичности и источников выплаты премий, социологических исследований. Анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные тарифной системе варианты организации заработной платы (бестарифная система, система грейдов и т.д.)

Анализ обоснованности минимальной заработной платы работников предприятия. Анализ средней заработной платы, ее конкурентоспособности и сложившихся соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, доли тарифной части в заработной плате. Оценка влияния отдельных факторов на отклонения фактических расходов по фонду заработной платы.

Разработка предложений по устранению выявленных недостатков и построения более рационального бюджета затрат на персонал. Расчет возможного снижения себестоимости, увеличения прибыли за счет оптимизации затрат на персонал.

### Тема 4. ПК-7 Метрики состояния нормирования и организации труда, стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом

Необходимость, задачи и значение анализа состояния нормирования труда на предприятии.

Сущность системы нормирования труда и ее элементы. Информационная база анализа организации нормирования труда.

Показатели состояния нормирования труда: степень охвата работ и работающих нормирования труда, состав и структура норм, удельный вес научнообоснованных норм, средний процент выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками с распределением их по степени выполнения норм. Определение уровня выполнения норм по сменному и фактически отработанному времени. Выявление причин невыполнения норм труда отдельными рабочими. Обеспечение единства равнонапряженности норм, динамичности и прогрессивности норм труда. Возможный рост производительности труда при пересмотре устаревших и заниженных норм выработки. Анализ нормированного хозяйства предприятия: нормативов по труду, трудовых и единых норм, карт технологических процессов, паспортов оборудования, правил техники безопасности ведения работ, санитарных норм и др. Анализ оптимальности структуры подразделений, занимающихся нормированием труда, их функций. Определение загрузки нормировщиков, степени их квалификации. Разработка мероприятий по улучшению нормирования труда, сокращению затрат труда нормировщиков и их экономическое обоснование.

Современные методы анализа бизнес-процессов организации. Показатели и критерии оценки состояния организации труда. Анализ форм разделения труда, степени их соответствия техническим, экономическим, физиологическим и социальным границам. Анализ форм кооперации труда. Анализ организации и обслуживания рабочих мест.

Оценка условий труда и техники безопасности на рабочем месте. Определение уровня и динамики заболеваемости и травматизма. Определение экономической эффективности мероприятий по оздоровлению условий труда.

Выявление имеющихся недостатков в организации труда, разработка мероприятий по их устранению и использованию достижений науки и техники. Организация работ по рационализации и планированию рабочих мест. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации труда.

## Тема 5. ПК-7 Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда

Цель и задачи анализа метрик результативности, производительности и эффективности труда.

Информационная база, используемая при анализе показателей производительности труда.

Последовательность проведения анализа производительности труда. Использование при анализе различных методов измерения производительности труда: стоимостной, натуральный, трудовой.

Анализ показателей часовой, дневной, годовой выработки основных рабочих, связь этих показателей с использованием рабочего времени в течение смены, недели, месяца, года. Влияние производительности труда на объем производства (реализации). Анализ расчетного и фактического бюджетов рабочего времени. Анализ причин целодневных (болезни, прогулы, целодневные простои, забастовки, неявки на работу с разрешения администрации) и внутрисменных (по организационно-техническим причинам и по вине рабочих) потерь рабочего времени, непроизводительных затрат рабочего времени (отвлечения от основной работы, изготовление и исправление брака, низкий уровень производительности труда и т.д.). Анализ влияния структуры и постоянства кадров на показатели производительности труда. Анализ соотношения показателей выработки в расчете на основных рабочих, рабочих и всех работающих.

Анализ показателей изменения трудоемкости продукции. Порядок разработки заданий по снижению трудоемкости и доведение их до исполнителей. Выявление факторов, влияющих на трудоемкость продукции, оценка степени их влияния. Определение конкретных причин недостаточного снижения нормативной трудоемкости. Установление степени влияния внешних факторов на динамику трудоемкости: изменение объема и структуры продукции, материалоемкости, размера кооперативных поставок, качества продукции.

Оценка степени влияния на показатели производительности труда: снижения трудоемкости продукции, устранения или уменьшения потерь рабочего времени, изменения структуры кадров, степени выполнения норм выработки. Факторный анализ производительности труда. Разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда. Определение возможностей экономии рабочей силы за счет: повышения уровня механизации и автоматизации производства, внедрения прогрессивной технологии, повышения уровня квалификации кадров, улучшения их структуры, повышения уровня дисциплины труда, сокращения текучести кадров, улучшения условий труда, совершенствования оплаты и стимулирования труда работников, повышения их деловой активности. Разработка предложений по высвобождению кадров, их трудоустройству и улучшению использования работников. Определение экономической эффективности за счет высвобождения кадров и улучшения их структуры.

## Тема 6. ПК-7 Метрики оценки эффективности персонала и его развития.

Базовые метрики оценки эффективности персонала и его развития. Факторы, определяющие качество персонала.

Оценка организации приема кадров, метрики для анализа организации работы по адаптации персонала.

Анализ эффективности оценки персонала в организации, взаимосвязь аттестации персонала с условиями оплаты труда.

Анализ организации развития и обучения персонала. Оценка эффективности работы с кадровым резервом.

Оценка эффективности взаимодействия структурных подразделений входящих в систему управления персоналом.

Анализ корпоративной (организационной) культуры, ее влияния на социально-экономические показатели деятельности организации.

Основные подходы к оценке эффективности работы кадровой службы организации.

Влияние HR-метрик на экономические и финансовые показатели организации. Факторы роста эффективности использования персонала.

Методика разработки интегральных систем оценки эффективности персонала и его развития, интегральной системы оценки работы с персоналом и ее отдельных элементов.

Общие подходы к разработке предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике.

## 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. ПК-7 Введение в предмет. Метрики выполнения планов и задач, базовые методы оценки экономической эффективности

Форма проведения семинара – дискуссия, групповая творческая работа (мозговой штурм, презентация проекта).

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

- 1) Система показателей в области управления персоналом, ее место и взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации?
  - 2) Уровни анализа HR-метрик ?
  - 3) Предмет HR-аналитики?
  - 4) Алгоритм и принципы организации аналитической работы?
  - 5) Этапы проведения анализа?
  - 6) Система социальной и экономической информации в области управления персоналом?
- Задание для письменной творческой работы выдает преподаватель.

Тема 2. ПК-7 Метрики и методы анализа количественного и качественного состава персонала

Формы проведения семинаров: дискуссия, ситуационные задачи (кейсы).

Основные вопросы для дискуссии:

1. Анализ обеспеченности предприятия персоналом?
2. Анализ структуры кадров по полу, возрасту, уровню образования. Анализ профессионально-квалификационного состава персонала по категориям?
3. Анализ движения и текучести кадров.
4. Анализ состояния дисциплины труда?
5. Определение возможностей экономии рабочей силы от мероприятий по оптимизации численности и совершенствования управления движением персонала?

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела сборника (рабочей тетради) «HR-метрики персонала и эффективности труда», Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем

Тема 3. ПК-7 Метрики организации оплаты труда и затрат на персонал

Формы проведения семинаров: дискуссия, ситуационные задачи (кейсы): анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации.

Письменное творческое задание (мозговой штурм, исследовательская работа, презентационный проект).

Основные вопросы для дискуссии:

1. Подготовки результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам?
2. Оценка эффективности применяемых форм и систем заработной платы?
3. Анализ обоснованности минимальной заработной платы работников предприятия?
4. Анализ средней заработной платы и ее дифференциации по категориям персонала?
5. Анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные тарифной системе варианты организации заработной платы (бестарифная система, система грейдов и т.д.)?
6. Оптимизация бюджета затрат на персонал на основе результатов анализа.

Решение кейс-заданий из рабочей тетради дисциплины «HR-метрики персонала и эффективности труда», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Тема 4. ПК-7 Метрики состояния нормирования и организации труда, стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом

Формы проведения семинаров: дискуссия, Ситуационные задачи (кейсы): анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации.

Основные вопросы для дискуссии:

1. Сущность системы нормирования труда и ее элементы?
2. Информационная база анализа организации и нормирования труда?
3. Показатели для оценки условий труда, уровня безопасности?

Решение кейс-заданий из рабочей тетради по «HR-метрики персонала и эффективности труда», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Тема 5. ПК-7 Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда

Формы проведения семинаров: дискуссия, ситуационные задачи (кейсы): анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации.

Основные вопросы для дискуссии:

1. Информационная база анализа метрик производительности труда?
2. Использование при анализе различных методов измерения производительности труда: стоимостной, натуральный, трудовой?
3. Анализ трудоемкости продукции?
4. Анализ показателей часовой, дневной, годовой выработки?
5. Анализ факторов и оценка резервов роста производительности труда?
6. Влияние производительности труда на объем производства (реализации) и финансовые показатели организации.

Решение кейс-заданий из рабочей тетради по «HR-метрики персонала и эффективности труда», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Тема 6. ПК-7 Метрики оценки эффективности персонала и его развития.

Формы проведения семинаров: дискуссия, презентационный проект (доклады рефератов), ситуационные задачи (кейсы), тренинг.

Основные вопросы для дискуссии:

1. Оценка организации приема кадров?
2. Методика анализа организации работы по адаптации персонала, оценка ее эффективности?
3. Анализ организации кадрового делопроизводства и системы учета социально-трудовой информации на предприятии?
4. Производительность труда как один из ключевых показателей эффективности бизнеса.
5. Трудовые показатели в системе сбалансированных показателей
6. Интегральные системы оценки эффективности труда на предприятии.

Презентационный проект (доклады рефератов):

1. Анализ эффективности оценки персонала в организации, взаимосвязь аттестации персонала с условиями оплаты труда.
2. Анализ организации развития и обучения персонала.
3. Оценка эффективности работы с кадровым резервом.
4. Оценка эффективности взаимодействия структурных подразделений входящих в систему управления персоналом.
5. Анализ корпоративной (организационной) культуры, ее влияния на социально-экономические показатели деятельности организации.
6. Основные подходы к оценке эффективности работы кадровой службы организации.

Решение кейс-заданий из рабочей тетради по «HR-метрики персонала и эффективности труда», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. ПК-7 Введение в предмет. Метрики выполнения планов и задач, базовые методы оценки экономической эффективности

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и лабораторными занятиями, является неотъемлемой частью изучения дисциплины.

Выполняется на основе методических указаний по самостоятельной работе.

Виды самостоятельных работ:

- 1 Изучение основной и дополнительной литературы
- 2 Подготовка к практическим занятиям
- 3 Подготовка к текущему контролю
- 4 Выполнение работ для текущего контроля
- 5 Подготовка к зачету

Тема 4. ПК-7 Метрики состояния нормирования и организации труда, стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом

Изучение основной и дополнительной литературы. Решение кейс-заданий для самостоятельной работы.

Тема 5. ПК-7 Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда

Изучение основной и дополнительной литературы. Решение кейс-заданий для самостоятельной работы.

Тема 6. ПК-7 Метрики оценки эффективности персонала и его развития.  
Изучение основной и дополнительной литературы. Решение кейс-заданий для самостоятельной работы.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
Приложение 3

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
Размещается курсовая работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
Приложение 7

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

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

Сайт библиотеки УрГЭУ  
<http://lib.usue.ru/>

**Основная литература:**

1. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Государственный Университет Управления (ГУУ), 2006. - 41 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/432605>
2. Антонова Н. В., Климова А. В., Подольский Д. А., Луканина М. Ф., Елисеенко А. С., Зверев Д. А. Консультирование и коучинг персонала в организации. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 370 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/450207>
3. Калабина Е. Г. Введение в HR -аналитику организации [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Екатеринбург: Издательство УрГЭУ, 2019. - 240 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/20/p492986.pdf>
4. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами.: производственно-практическое издание. - Москва: ИНФРА-М, 2002. - 327

#### **Дополнительная литература:**

1. Мансуров Р. Е. Настольная книга директора по персоналу. [Электронный ресурс]: практическое пособие. - Москва: Юрайт, 2019. - 384 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/432037>
2. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. [Электронный ресурс]: практическое пособие. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 255 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1010121>
3. Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л. Современные проблемы управления персоналом: монография. - Москва: Проспект, 2018. - 160
4. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество: научно-популярная литература. - Москва: Претекст, 2017. - 361
5. Армстронг М. Главный учебник HR в мире: учебник. - Москва: ЭКСМО, 2020. - 411, [1]

### **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии 30.09.2023.

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Microsoft Office 2016. Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии 30.09.2023.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

#### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Консультант+. Срок действия лицензии до 31.12.2023

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока



## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.