

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
экономики труда и основ управления
А.А. Федченко



30.05.2018г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.8 «Экономика персонала»

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**
38.04.01 «Экономика»
- 2. Профиль подготовки/специализации:** экономика труда
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
- 4. Форма образования:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** экономики труда и основ управления
- 6. Составители программы:**
Федченко Анна Александровна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления
- 7. Рекомендована:** Научно-методическим советом экономического факультета, протокол № 5 от 24.05. 2018 г.
- 8. Учебный год:** 2019/2020 **Семестр:** 3

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель изучения учебной дисциплины – формирование у студентов знаний, умений и навыков, позволяющих обобщить и критически оценить результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявить перспективные направления в области экономических основ повышения конкурентоспособности и лояльности персонала, эффективности организации его трудовой деятельности, на этой основе обеспечить способность принимать организационно-управленческие решения и нести за них социальную и этическую ответственность.

Задачи изучения дисциплины:

- знать современные теоретические и методологические основы становления и развития науки о персонале;
- знать требования к оценке деятельности персонала организации.
- уметь реализовать практические навыки по обоснованию потребности в персонале;
- уметь применять методы и приемы анализа при изучении деятельности персонала организации;
- владеть способами достижения лояльности персонала посредством достойной организации его труда и справедливой оплаты;
- владеть современными методами повышения конкурентоспособности персонала организации.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина относится к Профессиональному циклу дисциплин Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» и входит в вариативную часть.

Программа курса строится на предпосылке, что студенты владеют базовыми положениями микро и макроэкономики, знакомы с основными фактами экономической истории, знают особенности развития рыночных отношений в российской экономике, знакомы с основными понятиями, характеризующими хозяйственную деятельность организации. Данная дисциплина является предшествующей для следующих дисциплин: международное регулирование социально-трудовых отношений, математическое моделирование в экономике труда.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
	а) общекультурные компетенции:	
ОК-2	- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	- знать: современные теоретические и методологические основы становления и развития науки о персонале, формирующие готовность нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - уметь: реализовать практические навыки, позволяющие действовать в нестандартных ситуациях; - владеть: инструментами реагирования на нестандартные ситуации;
	а) общепрофессиональные компетенции:	
ОПК-3	- способность принимать организационно-управленческие решения	- знать: требования к оценке деятельности персонала организации, позволяющие формировать управленческую позицию; - уметь: применять методы и приемы анализа путей достижения результатов деятельности персонала при обосновании организационно-управленческих решений; - владеть: современными методами повышения конкурентоспособности и лояльности персонала организации;

	б) профессиональные компетенции:	
ПК-1	- способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований	- знать: результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала; - уметь: обобщать и критически оценивать российский и зарубежный опыт с целью выявления перспективных направлений развития персонала и повышения его конкурентоспособности; - владеть навыками составления программы исследований способов повышения эффективности деятельности и достижения лояльности персонала посредством достойной организации его труда и справедливой оплаты;
ПК-2	- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	- знать: современные теоретические и практические экономические проблемы формирования, использования и развития персонала; - уметь: обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования в области экономики персонала; - владеть: способностью аргументировать позицию, подтверждающую актуальность, теоретическую и практическую значимость темы исследования

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. (в соответствии с учебным планом) — 2 / 72 часов

Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		3 семестр	№ семестра	...
Аудиторные занятия	14	14		
в том числе: лекции	6	6		
практические	8	8		
Самостоятельная работа	54	54		
Контрольная работа	4	4		
Форма промежуточной аттестации (зачет – 0 час. / экзамен – __ час.)	x	x		
Итого:	72	72		

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Теоретические и концептуальные положения экономики персонала организации	а). Современные теоретические и методологические основы становления и развития науки о персонале б). Особенности формирования персонала в современных организациях
1.2	Основные характеристики персонала организации	а). Структура персонала организации, его количественные качественные и характеристики б). Пути улучшения структуры персонала организации

1.3	Формирование персонала организации	а). Обоснование потребности в персонале б). Экономическое обоснование удержания и сокращения персонала
1.4	Развитие персонала организации	а). Система развития персонала и управление ею б). Экономическое обоснование выбора программ обучения
1.5	Использование персонала организации	а). Рабочее время и его правовое регулирование б). Оценка результатов деятельности персонала
1.6	Оценка персонала организации	а). Основные подходы к оценке персонала организации б). Виды оценки персонала организации, их направления и критерии
1.7	Вознаграждение персонала организации	а). Современные подходы к выбору системы вознаграждения персонала б). Компенсационный и социальный пакеты организации
1.8	Экономика персонала как объект анализа и контроля	а). Основы методологии аудита персонала б). Контроллинг персонала организации
2. Практические занятия		
2.1	Теоретические и концептуальные положения экономики персонала организации	а). Экономика персонала в системе наук о труде б). Концептуальные положения экономики персонала в). Организация как среда реализации деятельности персонала
2.2	Основные характеристики персонала организации	а). Система количественных и качественных характеристик персонала организации б). Выявление соответствия количественных и качественных характеристик персонала организации в). Обоснования управленческих решений, способствующих улучшению структуры персонала организации
2.3	Формирование персонала организации	а). Способы достижения соответствия детального и укрупненного обоснования потребности в персонале б). Нормативно-законодательная база сокращения персонала в). Способы удержания персонала организации
2.4	Развитие персонала организации	а). Управление знаниями в самообучающейся организации б). Экономическое обоснование форм и методов корпоративного и внешнего обучения в). Экономика кадрового резерва и деловой карьеры
2.5	Использование персонала организации	а). Преимущества и недостатки различных графиков работы персонала, обоснование их выбора б). Ориентация на достойные условия трудовой деятельности в). Экономическая целесообразность обеспечения безопасности труда
2.6	Оценка персонала организации	а). Взаимосвязь целей и методов оценки персонала б). Оценка уровня развития компетенций персонала в). Использование результатов оценки персонала для улучшения его деятельности
2.7	Вознаграждение персонала организации	а). Обоснование целесообразности выбора модели вознаграждения персонала организации б). Роль компенсационного и социального пакетов в формировании конкурентоспособности персонала в). Обоснование средств на оплату труда персонала организации с учетом рыночной компоненты
2.8	Экономика персонала как объект анализа и контроля	а). Аудит персонала в системе аудита социально-трудовой сферы организации б). Виды аудита персонала организации в). Взаимосвязь аудита и контроллинга персонала

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1.	Теоретические и концептуальные положения экономики персонала организации	-	1	6	6
2.	Основные характеристики персонала организации	-	1	6	8
3.	Формирование персонала организации	1	1	7	9
4.	Развитие персонала организации	1	1	7	9
5.	Использование персонала организации	1	1	7	9
6.	Оценка персонала организации	1	1	7	9
7.	Вознаграждение персонала организации	1	1	7	9
8.	Экономика персонала как объект анализа и контроля	1	1	7	9
	Итого:	6	8	54	68

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины предусматривают выполнение комплекса работ, включающего типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Виды работ конкретизированы в перечне вопросов к зачету с оценкой (19.3.1 п. программы), перечне тем контрольных работ № 1 (19.3.2 п. программы), перечне тем контрольных работ № 2 (19.3.3 п. программы), творческих заданиях (19.3.4 п. программы), выполняемых на основе освоения лекционного материала (текст лекций) и самостоятельной работы (методические указания по выполнению самостоятельной работы).

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№п/п	Источник
1.	Бакулев, В.А. Основы научного исследования : учебное пособие / В.А. Бакулев, Н.П. Бельская, В.С. Берсенева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина ; науч. ред. О.С. Ельцов. - Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2014. - 63 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7996-1118-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275723
2.	Кибанов. А.Я. Управление персоналом : теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов ; Баткаева И. А. ; Митрофанова Е. А. — Москва : Проспект, 2015. — 63 с. — 13ВМ 978-5-392-16686-2. — <ЦК1:11йр://ЫЫюс1иь.щ/1пбех.рИр?раде=book&1с1=252120>
3.	Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова [и др.] .- Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - 15ВМ 5-238-00290-4. - <1>К1-: ЫЕР : //ЫЫ:1ос1иь. 11Ь. узи. ги/1пс1ех. Р!ПР? оаае=book гес!&3-с1=118464&5г=1>.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Долженкова. Ю.В. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии : монография / Ю.В. Долженкова, Г.Г. Руденко ; Акад. труда и социал. отношений .— Москва : АТИСО, 2014 .— 183 с. : ил., табл.
5.	Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. — М.: Юрайт, 2014 .— 443 с.
6.	Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум / Е.К.Самраилова, С.А., А.Б. Вешкурова. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 210 с.
7.	Соломанидина, Татьяна Оттовна. Мотивация трудовой деятельности персонала : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала"] / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014 .— 310, [2] с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 308-310 .— ISBN 978-5-238-01609-2.
8.	Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации"] / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко ; Гос. ун-т управления ; под ред. А.Я. Кибанова .— Москва : Проспект, 2013 .— 75, [1] с. : ил., табл. — Авт. указ. на обороте тит. л. — ISBN 978-5-392-09930-6
9.	Управление персоналом : учебное пособие : [для образовательных учреждений] / под ред. Е.Б. Колбачева .— Ростов-на-Дону : Феникс, 2014 .— 381, [1] с. — (Высшее образование) .— Библиогр.: с. 379-[382] .— ISBN 978-5-222-19618-2.
10.	Федченко А.А. Инновационные процессы в социально-трудовой сфере. Высоко качество трудовой жизни / А.А. Федченко. — Saarbrücken : Palmarium Academic Publishing. - 2014 .— 255 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
11.	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. — http // www.lib.vsu.ru/ .
12.	Официальный сайт Госкомстата РФ — http:// www.gks.ru/ .
13.	Официальный сайт Воронежоблстата — http:// voronezhstat.gks.ru/ .
14.	Всероссийский центр уровня жизни — http:// www.vcug.ru/ .
15.	Человеческие ресурсы. Портал — http:// www.rhr.ru/ .
16.	Национальный союз кадровиков - http:// www.kadrovik.ru/ .
17.	Кадровый менеджмент - http:// www.kadrovik.ru/maguru.ru/
18.	HR-менеджмент - http:// www.hrm.ru/
19.	HR-портал - http:// www.hr-portal.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных) работ и др.)

№ п/п	Источник
1.	Леонова, О.В. Основы научных исследований : Методические рекомендации для практических занятий / О.В. Леонова ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир-МГАВТ, 2015. - 62 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн.. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429860
2.	Организация самостоятельной работы студентов.: методическое пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова и М.Н. Кулапова. — СПб.: Специальная Литература, 2009. — 447 с.
3.	Федченко А.А. Аудит социально-трудовой сферы организации. Учебное пособие для вузов / А.А. Федченко. — Воронеж, Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2009. — 180 с.

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы: Система Интернет

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины: Медиапроектор, «Panasonic», ноутбук.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

1.1	Теоретические и концептуальные положения экономики персонала организации	а). Современные теоретические и методологические основы становления и развития науки о персонале б). Особенности формирования персонала в современных организациях
1.2	Основные характеристики персонала организации	а). Структура персонала организации, его количественные качественные и характеристики б). Пути улучшения структуры персонала организации
1.3	Формирование персонала организации	а). Обоснование потребности в персонале б). Экономическое обоснование удержания и сокращения персонала
1.4	Развитие персонала организации	а). Система развития персонала и управление ею б). Экономическое обоснование выбора программ обучения
1.5	Использование персонала организации	а). Рабочее время и его правовое регулирование б). Оценка результатов деятельности персонала
1.6	Оценка персонала организации	а). Основные подходы к оценке персонала организации б). Виды оценки персонала организации, их направления и критерии
1.7	Вознаграждение персонала организации	а). Современные подходы к выбору системы вознаграждения персонала б). Компенсационный и социальный пакеты организации
1.8	Экономика персонала как объект анализа и контроля	а). Основы методологии аудита персонала б). Контроллинг персонала организации

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: - знать: современные теоретические и методологические основы становления и развития науки о персонале, формирующие готовность нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	1. Теоретические и концептуальные положения экономики персонала организации 2. Основные характеристики персонала организации	Опрос, доклады
	Уметь: - уметь: реализовать практические навыки, позволяющие действовать в нестандартных ситуациях;	3. Формирование персонала организации 5. Использование персонала организации	Творческое задание
	Владеть: - инструментами реагирования на нестандартные ситуации;	2. Основные характеристики персонала организации	Творческое задание

		6. Оценка персонала организации	
ОПК-3 - способность принимать организационно-управленческие решения	Знать: - требования к оценке деятельности персонала организации, позволяющие формировать управленческую позицию;	3. Формирование персонала организации 6. Оценка персонала организации	Опрос, доклады
	Уметь: - применять методы и приемы анализа путей достижения результатов деятельности персонала при обосновании организационно-управленческих решений;	4. Развитие персонала организации 6. Оценка персонала организации	Контрольная работа № 1
	Владеть: - современными методами повышения конкурентоспособности и лояльности персонала организации;	4. Развитие персонала организации 5. Использование персонала организации	Творческое задание
ПК-1 - способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований	Знать: - результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала;	1. Теоретические и концептуальные положения экономики персонала организации 6. Оценка персонала организации	Опрос, доклады
	Уметь: - обобщать и критически оценивать российский и зарубежный опыт с целью выявления перспективных направлений развития персонала и повышения его конкурентоспособности;	4. Развитие персонала организации 6. Оценка персонала организации	Контрольная работа № 2
	Владеть: - навыками составления программы исследований способов повышения эффективности деятельности и достижения лояльности персонала посредством достойной организации его труда и справедливой оплаты;	7. Вознаграждение персонала организации 8. Экономика персонала как объект анализа и контроля	Творческое задание
ПК-2 - способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	Знать: - современные теоретические и практические экономические проблемы формирования, использования и развития персонала;	1. Теоретические и концептуальные положения экономики персонала организации 4. Развитие персонала организации	Опрос, доклады
	Уметь: - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования в области экономики персонала;	5. Использование персонала организации 8. Экономика персонала как объект анализа и контроля	Творческое задание
	Владеть: - способностью аргументировать позицию, подтверждающую актуальность, теоретическую и практическую значимость темы исследования	6. Оценка персонала организации 8. Экономика персонала как объект анализа и контроля	Творческое задание
Промежуточная аттестация			КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели (ЗУНы из 19.1):

- владение понятийным аппаратом дисциплины «Экономика персонала»;
- способность иллюстрировать ответ примерами и фактическими данными;
- способность применять теоретические знания для решения практических задач

Для оценивания результатов обучения на зачете с оценкой используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом дисциплины «Экономика персонала», способен иллюстрировать ответ примерами и фактическими данными, а также применять теоретические знания в данной области для решения практических задач.	Повышенный уровень	Отлично
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует одному из перечисленных показателей, но обучающийся дает правильные ответы на дополнительные вопросы. Недостаточно продемонстрирована способность принимать организационно-управленческие решения.	Базовый уровень	Хорошо
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым двум из перечисленных показателей. Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен обобщать и критически оценивать полученные результаты.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует трем перечисленным показателям. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки.	–	Неудовлетворительно

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к зачету с оценкой:

1. Современные теоретические и методологические основы экономики трудовой деятельности персонала
2. История становления и развития науки о персонале
3. Качественные характеристики рабочей силы
4. Количественные характеристики рабочей силы
5. Конкурентоспособность персонала
6. Оценка надежности персонала
7. Планирование потребности в персонале
8. Способы удержания персонала
9. Причины сокращения персонала и порядок увольнения
10. Система развития персонала и управление ею
11. Сущность корпоративного обучения

12. Формы и методы корпоративного обучения
13. Социальная ответственность бизнеса
14. Правовое регулирование рабочего времени
15. Организация трудовой деятельности и безопасность труда
16. Основные подходы к оценке персонала организации
17. Оценка результатов деятельности персонала
18. Современные подходы к выбору систем оплаты труда
19. Компенсационный пакет организации
- 20.. Структура социального пакета организации
21. Аудит персонала организации
22. Роль контроллинга персонала

Пример контрольно-измерительного материала

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Федченко А.А.

подпись, расшифровка
30.05.2018г.

Направление подготовки / специальность 38.04.01 Экономика

Дисциплина	Экономика персонала
Курс	2
Форма обучения	очная
Вид аттестации	промежуточная
Вид контроля	зачет с оценкой

Контрольно-измерительный материал № 1

1. Современные теоретические и методологические основы экономики трудовой деятельности персонала
2. Роль контроллинга персонала

Преподаватель _____ А.А. Федченко
подпись

19.3.2 Перечень тем контрольных работ № 1:

1. Эволюция становления и развития науки о персонале
2. Особенности экономики персонала в рамках Концепции достойного труда
3. Взаимосвязь экономики персонала и управления организацией
4. Современные подходы к обоснованию направлений деятельности персонала организации
5. Система социально-трудовых отношений как основа построения экономики персонала
6. Предпосылки организации деятельности персонала в соответствии с требованиями МОТ
7. Экономика персонала как основа рациональной организации его деятель-

ности

8. Обоснование экономических способов воздействия на трудовое поведение
9. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом как условие рациональной организации деятельности персонала
10. Способы формирования персонала организации
11. Проблемы профессиональной подготовки персонала
12. Основные подходы к оценке персонала организации
13. Обоснование форм развития персонала организации
14. Трудовой потенциал организации и факторы его повышения
15. Обоснование количественных характеристик персонала организации
16. Обоснование качественных характеристик персонала организации
17. Использование модели компетенций при обосновании численности персонала
18. Обоснование профессионально-квалификационной структуры персонала организации
19. Оценка надежности персонала организации
20. Причины выгорания персонала и способы борьбы с ними
21. Методы выявления потребности в персонале
22. Регулирование удержания и сокращения персонала

19.3.3 Перечень тем контрольных работ № 2:

23. Система развития персонала и управление ею
24. Связь лояльности работников с их мотивацией и организационной неопределенностью
25. Совершенствование системы повышения квалификации персонала
26. Сущность, формы и методы корпоративного обучения
27. Конкурентоспособность персонала как основа развития организации
28. Система факторов, формирующих конкурентоспособность персонала организации
29. Влияние внешнего рынка труда на персонал организации
30. Влияние внутреннего рынка труда на персонал организации
31. Особенности движения персонала организации в условиях глобализации
32. Роль и формы внутрифирменной мобильности персонала организации
33. Современные особенности организации трудовой деятельности персонала организации
34. Экономические основы организации трудовой деятельности персонала
35. Оценка экономической эффективности мероприятий по организации трудовой деятельности персонала
36. Безопасность труда персонала как условие организации его деятельности
37. Оценка результатов деятельности персонала организации
38. Система социально-экономических индикаторов результатов трудовой деятельности персонала
39. Производительность труда как важнейший критерий эффективности деятельности персонала организации
40. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности результатов деятельности персонала
41. Корпоративная социальная ответственность в системе экономики персонала
42. Взаимосвязь социального климата как в организации результатов экономической деятельности персонала
43. Структура затрат на персонал и оценка их эффективности

44. Мотивационные основы воздействия на персонал
45. Основные виды вознаграждения персонала организации, их роль
46. Компенсационный и социальный пакеты персонала организации
47. Механизмы регулирования оплатой труда персонала организации
48. Современные подходы к выбору форм и систем оплаты труда
49. Условия построения и оценка эффективности премиальных систем персонала
50. Взаимосвязь укрупненного и детального обоснования средств на оплату труда персонала организации
51. Регулирование рабочего времени персонала организации
52. Роль аудита трудовой деятельности персонала организации и методология его проведения

19.3.4. Пример творческого задания:

Творческое задание № 1

Основываясь на содержании основных концепции роли персонала в производстве продуктов, выполнении работ, оказании услуг, выявить вектор развития представления о роли персонала в производственном процессе. Аргументировать свою позицию.