**Методические указания по выполнению контрольной работы по дисциплине**

**«Технология оценки экономической и социальной эффективности службы управления персоналом»**

Оформление:

* кегль 12, интервал 1,5;
* автоматическая расстановка переносов;
* нумерация страниц внизу листа посередине (на титульном листе номер не ставиться, хотя титульный лист входит в общее число страниц работы);
* все рисунки и таблицы имеют название, на них делается ссылка в тексте работы;
* поля: верхнее – 2см, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см.
* красная строка – 1,25 см.
* выравнивание текста «по ширине»;

интервалы между абзацами - ноль

Обязательные элементы работы:

Титульный лист;

Выполненные задания;

Список использованных источников;

При оформлении списка использованных источников литература должна быть не ранее 2010 года издания, в списке использованных источников только та литература, что была использована при написании работы.

Вариант №6

1. Через какие показатели оценивается экономическая эффективность
2. Какие факторы оказывают влияние на стратегическое управление персоналом?
3. Основные методы оценки эффективности деятельность HR-службы.
4. Какие показатели экономической и социальной эффективности СУПиспользуютсяи как их рассчитать?
5. Дайте характеристику системы управления персоналом (СУП). Укажите ее функции.
6. Опишите один из типов (на Ваш выбор) системы управления персоналом (СУП).
7. Сравнительные методы
8. В чем суть метода комиссий и метода нечетких подходов?
9. В чем заключается суть и значение грейдовой системы? Охарактеризуйте эту систему.
10. Какие критерии и показатели оценки эффективности СУП используются на современном этапе в организациях?
11. Перечислите (с формулами) ключевые финансовые показатели эффективности службы управления персоналом.
12. Перечислите (с формулами) показатели по отдельным направлениям деятельности СУП.
13. Что такое «текучесть персонала» и как ее измерить? Как рассчитать экономическую оценку ущерба от текучести персонала организации?