

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.07.2023 15:04:12

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт менеджмента

Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины Б1.В.03 Консультационный проект

Основная профессиональная образовательная программа 38.03.03 Управление персоналом программа
Управление персоналом и экономика труда

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2023

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Консультационный проект входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Последующие дисциплины по связям компетенций: Управление персоналом, Управление качеством рабочей силы, Социология и методы социологических исследований в управлении персоналом, Игровые технологии, Оценка и сертификация персонала, Обучение и развитие персонала, Проектирование систем управления персоналом, Нормирование труда, Анализ и планирование трудовых показателей, Экономика управления персоналом, Эффективность и результативность управления персоналом, Управление производительностью труда, Оплата труда, Мотивация и стимулирование труда, Компенсационный менеджмент

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Консультационный проект в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен анализировать уровень профессиональной квалификации персонала, определять критерии и технологии поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-1	ПК-1.1: Знать: общие тенденции на рынке труда и в отдельных видах профессиональной деятельности; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами	ПК-1.2: Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах, уровне их профессиональной квалификации и предложениях на рынке труда; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки): методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); методиками проведения собеседований с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценочными технологиями соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

ПК-2 - Способен определять параметры и методы оценки и аттестации персонала и обеспечивать их организационное сопровождение

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-2	ПК-2.1: Знать:	ПК-2.2: Уметь:	ПК-2.3: Владеть (иметь навыки):
	теоретические основы проведения оценочных и аттестационных процедур; технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений, личностных качеств и компетенций; технологи и методы проведения оценочных процедур и аттестации персонала; основы организации и проведения сертификации персонала	определять параметры, критерии и методы проведения оценки и аттестации персонала; обеспечивать документационное сопровождение оценочных процедур и сертификации персонала	навыками проведения оценочных и аттестационных процедур персонала в соответствии с целями организации; сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; навыками организации и проведения независимой оценки (сертификации) персонала

ПК-3 - Способен анализировать и определять потребности в обучении и развитии персонала, определять технологии их развития и построения профессиональной карьеры, разрабатывать планы и организовывать обучающие мероприятия

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-3	ПК-3.1: Знать:	ПК-3.2: Уметь:	ПК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методы и инструменты выявления потребности в обучении и развитии персонала; методологию обучения; системы, способы, методы и инструменты построения профессиональной карьеры; механизм формирования и развития кадрового резерва	разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы; определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры; критерии формирования кадрового резерва организации;	навыками разработки планов и программ по обучению и карьерному развитию персонала; формирования кадрового резерва; проводить оценку эффективности мероприятий по обучению и развитию персонала организации

		внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру	
--	--	---	--

ПК-4 - Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-4	ПК-4.1: Знать:	ПК-4.2: Уметь:	ПК-4.3: Владеть (иметь навыки):
	методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методы нормирования и оценки интенсивности труда; планы и программы разработки мероприятий по повышению производительности труда	анализировать состояние нормирования труда, качество норм и показателей по труду; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности и труда; оценивать эффективность работ по совершенствованию организации и нормирования труда персонала	навыками выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала; проводить оценку затрат на персонал; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-5	ПК-5.1: Знать:	ПК-5.2: Уметь:	ПК-5.3: Владеть (иметь навыки):
	методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития	анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и	навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда

	организации	нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов	
--	-------------	---	--

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.			
	Сем 5	Сем 6	Сем 7	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	36.15/1	36.15/1	36.15/1	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5	18/0.5	18/0.5	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5	18/0.5	18/0.5	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0	0.15/0	0.15/0	0.15/0
Самостоятельная работа:	53.85/1.5	53.85/1.5	53.85/1.5	53.85/1.5
Промежуточная аттестация	18/0.5	18/0.5	18/0.5	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач	Зач	Зач	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы Зачетные единицы	108 3	108 3	108 3	108 3

очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.			
	Сем 5	Сем 6	Сем 7	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12	4.15/0.12	4.15/0.12	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06	2/0.06	2/0.06	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06	2/0.06	2/0.06	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0	0.15/0	0.15/0	0.15/0
Самостоятельная работа:	85.85/2.38	85.85/2.38	85.85/2.38	85.85/2.38
Промежуточная аттестация	18/0.5	18/0.5	18/0.5	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач	Зач	Зач	Зач

Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108	108	108	108
Зачетные единицы	3	3	3	3

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Консультационный проект представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа			Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарс кого типа Практич. занятия	ИКР		
1.	Управление персоналом	36	36			ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Экономика труда	36	36			ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
	Контроль			72		
	Итого	72	72	0.6		215.4

очно-заочная форма

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа			Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарс кого типа Практич. занятия	ИКР		
1.	Управление персоналом	4	4			ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Экономика труда	4	4			ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-

						3.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
Контроль	72					
Итого	8	8	0.6		343.4	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Управление персоналом	лекция	Место управления персоналом в системе менеджмента организации
		лекция	Персонал как объект управления
		лекция	Методы управления персоналом
		лекция	Аутсорсинг в управлении персоналом
		лекция	Основы формирования персонала организации
		лекция	Основы обучения персонала
		лекция	Основы управления карьерой и работы с кадровым резервом
		лекция	Основы оценки персонала
2.	Экономика труда	лекция	Понятие о труде, его социально-экономической сущности. Основные элементы процесса труда
		лекция	Общественная организация труда и социально-трудовые отношения как предметы экономики труда
		лекция	Понятие трудового потенциала, его структура, формирование, уровни управления
		лекция	Понятие рынка труда. Субъекты рынка труда, основные элементы механизма функционирования, виды рынков труда
		лекция	Понятия производительности и эффективности труда, их социально-экономическое значение
		лекция	Анализ и планирование производительности труда
		лекция	Персонал предприятия, его функциональный, профессиональный, квалификационный состав и структура.
		лекция	Понятие и содержание качества рабочей силы, качество жизни, уровень жизни, качество трудовой жизни, их соотношение
		лекция	Доходы населения, их виды, структура, источники формирования

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Управление персоналом	практическое занятие	Место управления персоналом в системе менеджмента организации
		практическое занятие	Персонал как объект управления
		практическое занятие	Методы управления персоналом
		практическое занятие	Аутсорсинг в управлении персоналом
		практическое занятие	Основы формирования персонала организации
		практическое занятие	Основы обучения персонала
		практическое занятие	Основы управления карьерой и работы с кадровым резервом
		практическое занятие	Основы оценки персонала
		практическое занятие	Основы эффективного использования персонала
2.	Экономика труда	практическое занятие	Понятие о труде, его социально-экономической сущности. Основные элементы процесса труда
		практическое занятие	Общественная организация труда и социально-трудовые отношения как предметы экономики труда
		практическое занятие	Понятие трудового потенциала, его структура, формирование, уровни управления
		практическое занятие	Понятие рынка труда. Субъекты рынка труда, основные элементы механизма функционирования, виды рынков труда
		практическое занятие	Понятия производительности и эффективности труда, их социально-экономическое значение
		практическое занятие	Анализ и планирование производительности труда
		практическое занятие	Персонал предприятия, его функциональный, профессиональный, квалификационный состав и структура.
		практическое занятие	Понятие и содержание качества рабочей силы, качество жизни, уровень жизни, качество трудовой жизни, их соотношение
		практическое занятие	Доходы населения, их виды, структура, источники формирования

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств

(включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Управление персоналом	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Экономика труда	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510341>

2. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515188>

3. Константинова, Д. С. Основы организации труда : учебное пособие для вузов / Д. С. Константинова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15207-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520390>

Дополнительная литература

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531529>

2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510823>

3. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11376-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518203>

Литература для самостоятельного изучения

1. Экономика труда. Илюхина Л.А., Симонова М.В., Вайсбурд В.А., Богатырева И.В., Железникова Е.П., Щеколдин В.А. Учебник / Москва, 2020. Сер. 76 Высшее образование (1-е изд.)

2. Анализ структуры заработной платы врачей до и после внедрения системы эффективного контракта. Симонова М.В., Адыкова Д.Б. Экономика труда. 2021. Т. 8. № 8. С. 881-896.

3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. – СПб. :

Питер, 2012 – МО РФ. – ISBN 978-5-91180-771-9 – Электронное издание – <http://ibooks.ru/product.php?productid=24894>

4. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008

5. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник. Гриф УМО. ISBN 978-5-16-003563-5. М.: ИНФРА-М, 2009 – Электронное издание. – <http://ibooks.ru/reading.php?productid=22201>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business

2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»

2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и

	ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Консультационный проект:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужно е знако м « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен анализировать уровень профессиональной квалификации персонала, определять критерии и технологии поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-1.1: Знать:	ПК-1.2: Уметь:	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):
	общие тенденции на рынке труда и в отдельных видах профессиональной деятельности; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения	собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах, уровне их профессиональной квалификации и предложениях на рынке труда; определять критерии поиска,	методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); методиками проведения собеседований с кандидатами на вакантные должности (профессии,

	организации кадрами	привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	специальности) с обеспечением обратной связи; оценочными технологиями соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
Пороговый	основы проведения анализа работ и разработки требований к кандидатам на должность; источники привлечения кандидатов; основы набора и отбора персонала на вакантные должности	собирать информацию о кандидатах и уровне их профессиональной квалификации; определять критерии набора и отбора персонала; применять отдельные технологии привлечения и отбора кандидатов на вакантные должности	навыками разработки и реализации организационно-управленческих решений в области формирования кадрового состава, разработки программ набора и отбора персонала; инструментами и технологиями обучения и карьерного развития; вопросов организации оплаты труда
Стандартный (в дополнение к пороговому)	последовательность проведения процедур подбора персонала в организации; методы набора и отбора; особенности проведения оценочных процедур при подборе	структурировать информацию о кандидатах, уровне их профессиональной квалификации и предложениях на рынке труда; определять критерии поиска и привлечения персонала; применять технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой; разрабатывать и реализовывать стратегии управления	методами расчета численности и определения профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; методами организации набора, отбора, адаптации и обучения персонала; навыками проведения оценки персонала в соответствии с целями организации; методами оценки эффективности деятельности персонала

		персоналом	
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	основные этапы подбора персонала, их отличительные особенности; методы и подходы набора и отбора кандидатов; инструменты и современные технологии рекрутинга и прямого поиска; методы комплексной оценки персонала на входе; методика оценки эффективности процесса подбора	собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах, уровне их профессиональной квалификации; проводить мониторинг рынка труда; определять критерии поиска, привлечения, набора и отбора персонала; применять технологии и методики рекрутинга и прямого поиска кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; применять оценочные технологии при организации обучения и формирования кадрового резерва; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	методами планирования количественного и качественного состава персонала; методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности; методами массового подбора и прямого поиска; методиками проведения собеседований и других оценочных процедур с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценочными технологиями при организации обучения и развития персонала; методиками анализа и оценки экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом

ПК-2 - Способен определять параметры и методы оценки и аттестации персонала и обеспечивать их организационное сопровождение

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-2.1: Знать:	ПК-2.2: Уметь:	ПК-2.3: Владеть (иметь навыки):
	теоретические основы проведения оценочных и аттестационных процедур; технологии и методы	определять параметры, критерии и методы проведения оценки и аттестации персонала;	навыками проведения оценочных и аттестационных процедур персонала в соответствии с целями организации; сопровождения процесса

	определения и оценки профессиональных знаний, умений, личностных качеств и компетенций; технологи и методы проведения оценочных процедур и аттестации персонала; основы организации и проведения сертификации персонала	обеспечивать документационное сопровождение оценочных процедур и сертификации персонала	аттестации и работы аттестационной комиссии; навыками организации и проведения независимой оценки (сертификации) персонала
Пороговый	теоретические основы проведения деловой оценки и аттестации персонала; основные принципы проведения оценочных процедур; требования трудового законодательства по организации и проведению аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	применять полученные знания по оценке и аттестации персонала на практике; разрабатывать Положение по оценке и аттестации персонала и другие регламентирующие документы; формировать пакет документов для проведения оценочных и аттестационных процедур	навыками подготовки и проведения оценочных и аттестационных процедур в соответствии с текущими и стратегическими целями организации; навыками разработки документационного обеспечения оценочных и сертификационных процедур; навыками формирования аттестационных комиссий и проведения обучающих процедур субъектов оценки
Стандартный (в дополнение к пороговому)	теоретические основы проведения деловой оценки и аттестации персонала; основные принципы проведения оценочных процедур; методологию измерения эффективности оценочных процедур; основы сертификации персонала	применять полученные знания по оценке и аттестации персонала на практике; разрабатывать Положение по оценке и аттестации персонала и другие регламентирующие документы; разрабатывать оценочных инструментарий для проведения независимой оценки (сертификации) персонала на	навыками проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

		соответствие требованиям профессиональных стандартов	
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методологические основы проведения аттестационных и оценочных процедур в соответствии со стратегическими целями организации; технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений, личностных качеств и компетенций; технологии и методы проведения оценочных процедур и аттестации персонала; теоретические основы оценки эффективности оценки персонала; основы организации и проведения сертификации персонала	определять параметры, критерии и методы проведения оценки и аттестации персонала; обеспечивать документационное сопровождение оценочных процедур; проводить оценку эффективности оценки персонала; принимать обоснованные управленческие решения по итогам проведения оценки персонала	навыками проведения оценочных и аттестационных процедур в соответствии с целями организации; сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; навыками организации и проведения независимой оценки (сертификации) персонала; навыками выработки обоснованных управленческих решений по результатам оценки и аттестации

ПК-3 - Способен анализировать и определять потребности в обучении и развитии персонала, определять технологии их развития и построения профессиональной карьеры, разрабатывать планы и организовывать обучающие мероприятия

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-3.1: Знать:	ПК-3.2: Уметь:	ПК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методы и инструменты выявления потребности в обучении и развитии персонала; методологию обучения; системы, способы, методы и инструменты построения профессиональной карьеры; механизм формирования и развития кадрового резерва	разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы; определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры; критерии	навыками разработки планов и программ по обучению и карьерному развитию персонала; формирования кадрового резерва; проводить оценку эффективности мероприятий по обучению и развитию персонала организации

		формирования кадрового резерва организации; внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру	
Пороговый	теоретические основы выявления потребности в обучении и развитии персонала; методологию обучения, построения профессиональной карьеры и формирования и развития кадрового резерва	определять потребности персонала в обучении; планировать обучение и развитие персоналом; разрабатывать учебные планы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; критерии формирования кадрового резерва организации; формулировать предложения по разработке и реализации проектов по мотивации персонала	навыками разработки планов и программ по обучению и карьерному развитию персонала; формирования кадрового резерва; навыками формирования карьерограмм; современными технологиями управления поведением персонала
Стандартный (в дополнение к пороговому)	основной понятийно-категориальный аппарат профессионального развития персонала; методологию обучения и развития персонала организации; теоретические основы выявления потребности в обучении и развитии персонала; методы и инструменты построения профессиональной карьеры; механизм формирования и развития кадрового резерва	разрабатывать учебные планы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; определять потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры; формировать бюджеты на обучение и развитие; разрабатывать показатели оценки результативности	навыками разработки планов и программ по обучению и карьерному развитию персонала; проведения оценки эффективности мероприятий по обучению и развитию персонала

		и эффективности обучения сотрудников организации	
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методы и инструменты выявления потребности в обучении и развитии персонала; методологию обучения; системы, способы, методы и инструменты построения профессиональной карьеры и служебно-профессионального продвижения персонала; механизм формирования и развития кадрового резерва	ориентироваться в инструментах, методах и подходах обучения и развития персонала; использовать на практике знания формирования карьерного роста и кадрового резерва сотрудников организации; применять различные методы оценки результативности и эффективности обучения и развития персонала организации; внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру.	навыками разработки планов и программ по обучению и карьерному развитию персонала; навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала различных категорий; навыками оценки эффективности и результативности организации работ по обучению и развитию человеческих ресурсов организации

ПК-4 - Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-4.1: Знать:	ПК-4.2: Уметь:	ПК-4.3: Владеть (иметь навыки):
	методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методы нормирования и оценки интенсивности труда; планы и программы разработки мероприятий по повышению производительности труда	анализировать состояние нормирования труда, качество норм и показателей по труду; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности и труда; оценивать	навыками выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала; проводить оценку затрат на персонал; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах

		эффективность работ по совершенствованию организации и нормирования труда персонала	
Пороговый	методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда;	анализировать состояние нормирования труда, качество норм и показателей по труду;	навыками выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала;
Стандартный (в дополнение к пороговому)	; методы нормирования и оценки интенсивности труда;	разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности и труда;	проводить оценку затрат на персонал;
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	планы и программы разработки мероприятий по повышению производительности труда	оценивать эффективность работ по совершенствованию организации и нормирования труда персонала	определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-5.1: Знать:	ПК-5.2: Уметь:	ПК-5.3: Владеть (иметь навыки):
	методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации	анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации	навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда

		в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов	
Пороговый	различные теоретические подходы к определению заработной платы; содержание и основные элементы организации оплаты труда персонала; модели организации оплаты труда на предприятии; современные формы и системы оплаты труда персонала; элементы тарифной системы; виды бестарифных систем оплаты труда; методы распределения коллективного заработка	определять основные параметры тарифной сетки и рассчитывать средние тарифные величины; рассчитывать заработную плату различных категорий персонала; определять размер стимулирующих и компенсационных выплат; оценивать трудовой вклад работников в коллективные результаты работы; рассчитывать коэффициент трудового участия	технологией построения тарифных сеток на предприятиях; навыками сравнительного анализа разных моделей организации оплаты труда персонала; методами расчета сдельных расценок и начисления заработной платы работникам бригады; методами оценки трудового вклада работников
Стандартный (в дополнение к пороговому)	основы, принципы построения и оптимизации организации заработной платы персонала; состав фонда заработной платы; методы планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы; особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих	анализировать и планировать фонд оплаты труда и среднюю заработную плату; рассчитывать заработную плату руководителей, специалистов и служащих; выбирать наиболее экономичный вариант тарифной сетки; анализировать состав фонда заработной платы	методами планирования фонда заработной платы в организации; навыками разработки системы оплаты труда для руководителей высшего звена управления предприятия; навыками разработки мероприятий по оптимизации организации заработной платы персонала
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методы построения базовой части заработной платы; методы оценки сложности труда; алгоритм разработки	разрабатывать и реализовывать мероприятия по формированию эффективной системы оплаты	методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях; технологией оценки сложности труда

	системы дифференциации базовой части заработной платы; механизм формирования фонда заработной платы; показатели соотношения динамики средней заработной платы и производительности труда	труда персонала в организации; анализировать и описывать работы (рабочие места, должности); определять цену работы и рабочего места; рассчитывать показатели соотношения динамики средней заработной платы и производительности труда	(рабочего места, должности); методами анализа и планирования показателей соотношения динамики средней заработной платы и производительности труда
--	--	---	---

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые и планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Управление персоналом	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК- 1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК- 3.2, ПК-3.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК- 5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Оценка рефератов, Устный опрос, Тестирование	Зачет
2.	Экономика труда	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК- 1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК- 3.2, ПК-3.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК- 5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Оценка рефератов, Устный опрос, Тестирование	Зачет

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Управление персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание понятия «управление персоналом организации» 2. Обусловленность целей управления персоналом целями организации 3. Классификация функций управления А.Файоля 4. Цикл управления Э.Деминга 5. Особенности персонала как ресурса менеджмента 6. Цели и признаки классификации персонала

	<ol style="list-style-type: none"> 7. Варианты классификации персонала организации 8. Функции службы управления персоналом 9. Внешние провайдеры в управлении персоналом 10. Виды и направления сотрудничества с внешними провайдерами в сфере управления персоналом 11. Статьи экономии при передаче процесса на аутсорсинг 12. Критерии выбора провайдера услуг аутсорсинга 13. Подбор персонала как функциональный элемент системы управления персоналом в организации 14. Управление адаптацией персонала: виды и этапы управления адаптацией персонала 15. Основы андрагогики 16. Виды карьеры сотрудников 17. Инструменты управления карьерой 18. Формирование кадрового резерва 19. Развитие кадрового резерва 20. Использование кадрового резерва 21. Классификация методов оценки персонала по критерию «субъект оценки» 22. Содержание понятий «надежность метода», «валидность метода», «различительная способность» 23. Показатели эффективности использования персонала
<p>Экономика труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Структура совокупных затрат на персонал. 2. Денежные и неденежные «издержки и выгоды». 3. Норма отдачи от вложений в человеческий капитал. 4. Расчет окупаемости вложений в человеческий капитал. 5. Риски инвестиций в человеческий капитал. 6. Характеристика основных положений теории человеческого капитала. 7. Анализ затрат на образование. 8. Характеристика методов и показателей оценки человеческого капитала. 9. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 10. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины. 11. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 12. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, определяющие их размер. 13. Здоровье населения как показатель качества трудовых ресурсов 14. Рабочий класс в структуре российского общества 15. Статистическая оценка рынка труда и качества рабочей силы 16. Рынок труда и его качественное состояние (человеческий капитал как категория). 17. Рынок труда как экономическая категория: структура, основные элементы, задачи. 18. Качественное состояние рабочей силы: сущность, основные составляющие, методика расчета. 19. Методика расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) применительно к РФ. 20. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении и демографическая ситуация в России. Состояние здоровья человеческого потенциала.

	<p>21. Уровень профессионального образования трудового потенциала.</p> <p>22. Качество рабочей силы и профессиональной подготовки населения России</p> <p>23. Связь качества рабочей силы и качества жизни и программы по улучшению</p> <p>24. Роль профессиональной подготовки в формировании современной рабочей силы высокого качества</p> <p>25. Статистический анализ качества рабочей силы.</p> <p>26. Динамика показателей, характеризующих качество рабочей силы</p> <p>27. Человеческий фактор как субъект и объект управления на современном предприятии</p>
--	--

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Управление персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность управления персоналом 2. Цели управления персоналом 3. Функции управления персоналом 4. Современные принципы менеджмента 5. Содержание принципов: ориентация на потребителя, лидерство руководителя, вовлечение персонала, процессный подход, системный подход к менеджменту, постоянное улучшение, принятие решений, основанное на фактах, взаимовыгодные отношения с поставщиками. 6. Содержание понятий «персонал организации», «человеческие ресурсы организации», «кадры организации» 7. Структура персонала 8. Административные методы управления персоналом 9. Экономические методы управления персоналом 10. Социально-психологические методы управления персоналом 11. Сущность аутсорсинга 12. Направления аутсорсинга 13. Цели и причина аутсорсинга 14. Этапы формирования персонала организации 15. Источники и методы набора кандидатов 16. Методы отбора персонала. 17. Сущность обучения персонала 18. Формы организации обучения 19. Оценка потребности в обучении 20. Методы обучения 21. Методы оценки результатов обучения персонала 22. Цели и задачи управления карьерой 23. Цели и задачи кадрового резерва 24. Сущность и возможные цели оценки персонала 25. Предмет оценки персонала (оцениваемые параметры) 26. Содержание понятий «экономический эффект», «экономическая эффективность» 27. Направления повышения эффективности использования персонала
Экономика труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность труда, формы его проявления. 2. Роль труда в развитии человека и общества. 3. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду. 4. Содержание и характер труда, виды труда.

5. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом.
6. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
7. Типы социально-трудовых отношений.
8. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений.
9. Социальное партнерство – сущность, принципы, формы реализации.
10. Роль международной организации труда (МОТ) в становлении и развитии социального партнерства.
11. Формирование системы социального партнерства в России.
12. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
13. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования. Баланс трудовых ресурсов.
14. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки.
15. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов.
16. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения.
17. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства.
18. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения.
19. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости продукции.
20. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда.
21. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика.
22. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика.
23. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда.
24. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их характеристика.
25. Планирование роста производительности труда индексным и пофакторным методами.
26. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура.
27. Методы определения потребной предприятию численности работников.
28. Источники и методы формирования коллектива предприятия.
29. Содержание понятий и характеристика показателей уровня жизни, качества жизни, качества трудовой жизни населения.
30. Социальные стандарты уровня жизни и их назначение.

	<p>31. Доходы населения, их состав, структура, уровень и методы оценки дифференциации.</p> <p>32. Государственная политика в области доходов и заработной платы, повышения уровня жизни населения.</p> <p>33. Сущность заработной платы в условиях рынка. Характеристика различных подходов к её определению.</p> <p>34. Основные функции заработной платы и их характеристика.</p> <p>35. Понятие и назначение организации оплаты труда. Основные элементы организации оплаты труда на уровне общества.</p> <p>36. Содержание и характеристика основных элементов организации оплаты труда на предприятии.</p> <p>37. Основные принципы организации оплаты труда.</p>
--	--

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1908>

1. Какая из формулировок в большей степени определяет цель управления персоналом
 - социальное развитие персонала
 - рост благосостояния сотрудников
 - достижение личного счастья каждого сотрудника
 - достижение целей организации
 - хорошее настроение у сотрудников во время работы
 - рост благосостояния сотрудников
 - рациональное использование материально-технических ресурсов

2. Факторы, влияющие на управление персоналом подразделяются на
 - внешние и внутренние
 - позитивные и негативные
 - закрытые и открытые
 - все перечисленное выше верно

3. Что относится к внешним факторам, влияющим на работу с персоналом
 - традиции компании
 - конкуренция
 - миссия компании
 - стратегия компании

4. Какой из перечисленных элементов не включается в цикл PDCA Э.Деминга
 - планирование
 - координация
 - исполнение
 - корректировка

5. Сколько этапов содержит Цикл Деминга
 - 5 ((Plan, Do, Check, Motivation, Act)
 - 4 (Plan, Do, Check, Act)
 - 3 (Plan, Do, Act)
 - 2 (Do, Check)

6. В цикле Деминга корректировка это

- свидетельство ошибочных действий руководства
- основа для нового планирования
- конечный этап цикла, который не подразумевает начало нового цикла
- форма наставничества, индивидуального обучения

7. Правило Парето представляет зависимость

- 30-70
- 80-20
- 50-50

8. Джек Уэлч рекомендовал группировать всех сотрудников организации в соответствии с соотношением: 20% - 70% - 10%. Что он рекомендовал предпринять в отношении тех, кто попал в группу «10%»

- рекомендовать в резерв на выдвижение
- премировать по итогам года
- в случае кризиса увольнять в последнюю очередь
- уволить

9. Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» в организации являются

- различия в результатах труда, значимость персонала для организации
- финансовое положение организации
- воля руководства организации
- внешние факторы

10. Сколько сотрудников должно быть в эффективной службе персонала компании

- 1 сотрудник службы на каждые 50 сотрудников компании
- 1 сотрудник службы на каждые 100 сотрудников компании
- 1 сотрудник службы на каждые 150 сотрудников компании
- численность зависит от поставленных задач

11. Какой из перечисленных факторов в большей степени влияет на численность сотрудников в службе персонала компании

- форма собственности (ОАО, ООО и др.)
- менеджерские способности руководителя компании
- количество деловых контрагентов
- численность персонала в компании

12. Убеждение в том, что персонал - это основной ресурс организации приводит к

- долгосрочным инвестициям в персонал
- ускоренному техническому перевооружению
- текучести кадров
- контролю за нарушением трудовой дисциплины

13. Персонал бывает

- производственный
- чужой
- сложный
- универсальный

14. Характеристикой «ядра» персонала является

- преданность руководителю организации
- гарантия занятости на длительную перспективу
- неудобные дни и часы работы
- негарантированное пенсионное обеспечение

15. Какая группа из перечисленных ниже не рассматривается как самостоятельная категория персонала

- топ-менеджеры
- акционеры
- рабочие
- инженерно-технический персонал
- младший обслуживающий персонал

16. Заместитель начальника цеха включается в категорию

- Руководители
- Специалисты
- Служащие

17. В состав промышленно-производственного персонала не включаются

- Работники заводских лабораторий
- Работники вспомогательных цехов
- Работники жилищно-коммунального хозяйства

18. К разряду функциональных руководителей следует отнести

- Начальника участка
- Начальника планового бюро
- Мастера смены

19. Кто является главным субъектом управления персоналом

- служба управления персоналом
- руководители подразделений
- сам персонал
- профсоюз

20. Основная причина передачи функций управления персоналом провайдеру услуг аутсорсинга

- экономия расходов на управление
- недостаток «синих воротничков»
- концентрация на вспомогательных видах деятельности организации
- дефицит основных средств

21. Что такое труд? (выберите наиболее точный ответ)

- целесообразная деятельность человека по производству общественно полезных благ
- затраты физических усилий для производства материальных и духовных благ
- процесс принуждения к деятельности по производству благ
- выполнение указаний работодателя
- приведение в действие средств производства

22. Укажите критерий, отличающий трудовую деятельность от нетрудовой:

- заработная плата
- наличие отношений найма
- легитимность деятельности
- производство материальных благ
- все ответы верны

23. Содержание труда – это

- свойство абстрактного труда
- совокупность трудовых функций
- отношения, связанные с формой собственности на средства производства
- отношения между работниками и работодателем
- отношения по поводу производства материальных и духовных благ

24. Выберите наиболее полный ответ. Характер труда - это

- форма собственности на средства производства
- совокупность трудовых функций

- взаимодействие работников друг с другом по поводу создания материальных и духовных благ
- социально-экономическая сторона труда, выражающая тип общественной организации труда и отношение к нему работников
- степень социальной напряженности между работниками и работодателями.

25. Выберите лишнее утверждение. Трудом свойственны следующие функции:

- удовлетворения потребностей
- создание вещественного богатства
- источник общественного прогресса
- источник развития человека
- источник социальных конфликтов

26. Создание потребительной стоимости - это свойство

- абстрактного труда
- конкретного труда
- простого труда
- сложного труда
- общественного труда

27. Простой труд – это

- абстрактный труд
- труд в домашнем хозяйстве
- средний по сложности для данного общества труд
- неквалифицированный труд
- физический труд

28. В состав экономически активного населения входит:

- часть населения, занятая в отраслях народного хозяйства
- занятое и ищущее работу население
- все трудоспособное население
- население в трудоспособном возрасте
- население, находящееся в поисках работы

29. Основные элементы трудового процесса - это:

- предметы труда, средства труда, рабочая сила
- средства труда, предметы труда
- рабочая сила, организация труда
- предметы труда, средства труда, результаты труда
- предметы труда, средства труда, результаты труда, заработная плата

30. Стоимость рабочей силы по Марксу определяется

- степенью эксплуатации работника
- суммой жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы
- предельной производительностью работника
- соглашением между работником и работодателем
- государственными гарантиями в области оплаты труда

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Управление персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность менеджмента. Содержание понятия «управление персоналом организации». Функции управления персоналом 2. Ресурсы менеджмента на разных стадиях иерархии управления. Место управления персоналом в системе менеджмента организации 3. Функции управления. Классификация функций управления А.Файоля. Цикл управления Э.Деминга 4. Современные принципы менеджмента 5. Содержание понятия «персонал организации». Особенности персонала как предмета управления. Особенности поколения Y 6. Структура персонала организации. Цели и варианты классификации персонала 7. Исторические этапы становления функции управления персоналом 8. Основные школы и концепции управления персоналом 9. Внешние и внутренние факторы, влияющие на работу с персоналом 10. Основные концепции работы с персоналом. Технократическая (экономическая) и органическая концепции управления персоналом 11. Административные методы управления персоналом 12. Экономические методы управления персоналом 13. Социально-психологические методы управления персоналом 14. Классификация субъектов управления персоналом. Субъекты управления персоналом на этапе становления организации 15. Субъекты управления персоналом на этапе развития организации 16. Функции службы управления персоналом на этапе развития организации. Распределение обязанностей между специалистами по управлению персоналом, линейными и функциональными менеджерами 17. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом 18. Традиционная структура управления персоналом. Её достоинства и недостатки 19. Современная структура управления персоналом. Её достоинства и недостатки 20. Управление персоналом в вертикально-интегрированных организациях. Дивизиональная структура управления персоналом 21. Структура управления персоналом в матричных (проектных) организациях 22. Нормативы формирования организационной структуры управления персоналом 23. Характеристика менеджера по персоналу (директора по

	<p>персоналу) как бизнес-партнера</p> <p>24. Внешние провайдеры в управлении персоналом. Причины привлечения внешних провайдеров к работе с персоналом</p> <p>25. Виды и направления сотрудничества с внешними провайдерами в работе с персоналом</p> <p>26. Аутсорсинг в управления персоналом. Сущность аутсорсинга, его отличие от аутстаффинга. Варианты передачи процессов управления персоналом на аутсорсинг. Слагаемые выгоды от аутсорсинга.</p> <p>27. Функциональные элементы системы управления персоналом</p> <p>28. Принципиальное содержание подбора персонала. Задачи, этапы и исполнители подбора персонала. Возможные последствия плохо организованного подбора персонала</p> <p>29. Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Связи подбора персонала с другими элементами системы управления персоналом</p> <p>30. Источники и методы набора персонала. Их достоинства и недостатки. Методы отбора персонала. Их достоинства и недостатки</p> <p>31. Цель и способ построения «воронки подбора персонала» («пирамиды подбора»)</p> <p>32. Внешние и внутренние факторы, влияющие на подбор персонала. Варианты политики подбора персонала</p> <p>33. Принципиальное содержание управления адаптацией персонала. Сущность и цель адаптации. Возможности снижения издержек организации в результате грамотного управления адаптацией персонала</p> <p>34. Виды адаптации новых сотрудников организации в зависимости от предмета управления</p> <p>35. Принципиальное содержание организации обучения персонала. Сущность обучения. Формы организации обучения. Цикл обучения</p> <p>36. Методы обучения персонала. Степень усвоения материала при различных методах обучения</p> <p>37. Методы оценки результатов обучения персонала (подходы Киркпатрика и Филипса)</p> <p>38. Цели и задачи управления карьерой. Виды карьеры сотрудников. Инструменты управления карьерой</p> <p>39. Цели и задачи кадрового резерва. Формирование кадрового резерва. Развитие кадрового резерва. Использование кадрового резерва</p> <p>40. Принципиальное содержание оценки результатов работы персонала. Сущность и возможные цели оценки персонала. Варианты постановки задачи оценки персонала. Предмет оценки персонала (оцениваемые параметры)</p> <p>41. Классификация методов оценки персонала по критерию «субъект оценки»</p> <p>42. Требования к методам оценки персонала. Содержание понятий «надежность метода», «валидность метода», «различительная способность»</p> <p>43. Содержание понятия «вознаграждение персонала». Цели системы вознаграждения, факторы, определяющие систему вознаграждения сотрудников организации</p> <p>44. Структура совокупного вознаграждения сотрудника</p>
--	--

	<p>45. Цели нематериального стимулирования. Условия достижения целей нематериального стимулирования</p> <p>46. Классификация и содержание нематериальных стимулов</p>
<p>Экономика труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Труд – понятие, формы проявления, роль в развитии человека и общества. 2. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду. 3. Содержание и характер труда, виды труда и их классификация. 4. Предмет и объекты экономики труда. Понятия и проблемы макроэкономики, мезоэкономики и микроэкономики труда. 5. Сущность и основные элементы общественной организации труда; их краткая характеристика. 6. Управление трудом в обществе и на предприятии. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом. 7. Сущность, субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений. 8. Социальное партнёрство – сущность, принципы, формы реализации. 9. Международная организация труда (МОТ) и её роль в обобщении и распространении опыта регулирования социально-трудовых отношений. 10. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал». 11. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования. 12. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки. 13. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов. Категории мобильности рабочей силы и стабильности персонала. 14. Понятие миграции населения, ее виды, показатели и методы измерения. 15. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения. 16. Понятие рынка труда, субъекты, механизм функционирования и виды рынков труда. 17. Занятость населения и безработица: понятия, виды, методы оценки. 18. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства. 19. Производительная сила и интенсивность труда, их влияние на производительность. Виды интенсивности и методы её измерения. 20. Понятия и показатели производительности живого и совокупного труда. 21. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения. 22. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости

	<p>продукции.</p> <p>23. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда.</p> <p>24. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика.</p> <p>25. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика.</p> <p>26. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда.</p> <p>27. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их характеристика.</p> <p>28. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура.</p> <p>29. Методы определения потребной предприятию численности работников. Баланс рабочей силы предприятия.</p> <p>30. Понятие качества рабочей силы и характеристика его основных элементов. Профессиональная подготовка и переподготовка работников.</p> <p>31. Содержание понятий и характеристика показателей уровня жизни, качества жизни, качества трудовой жизни населения.</p> <p>32. Социальные стандарты уровня жизни (потребительский бюджет, прожиточный минимум, минимальная заработная плата) и их назначение. Методика исчисления величины прожиточного минимума.</p> <p>33. Доходы населения, их состав, структура, уровень и методы оценки дифференциации.</p> <p>34. Государственная политика в области доходов и заработной платы, повышения уровня жизни населения.</p>
--	--

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне