

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов

_____ 20_ г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Методы анализа рынка труда»

для магистров по направлению подготовки:

38.04.03 «Управления персоналом»

Направленность (профиль) ОПОП:

«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН
2020 года, протокол № 6

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом».

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

Год (годы) приема на обучение _____

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к дисциплинам по выбору, 3 семестр, 2 курс.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение предшествующих дисциплин:

- «Технологии развития персонала»;
- «Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом»;
- «Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации»;
- « Основы кадровой аналитики»;
- «Обеспечение организации трудовыми ресурсами».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
<p>готовность к разработке кадровой стратегии и стратегии организации в целом на основе принципов корпоративной социальной ответственности (ОПК-6)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные теоретические основы, используемые для принятия решений в профессиональной деятельности; (ОПК-6); - алгоритм управления - варианты выработки решений поставленных задач в анализе и оценке рынка труда; (ОПК-6); - основы и принципы формирования кадровой стратегии и организации в целом, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, основные результаты новейших исследований по проблемам управления человеческими ресурсами. (ОПК-6); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исследовать и прогнозировать рынок труда, применять теории и методики мотивации и лидерства, позволяющие повысить эффективность работы организации, составлять процедуры по управлению человеческими ресурсами в рамках бизнес-процессов предприятия, определять оптимальный состав команды, эффективность функционирования группы. (ОПК-6); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть: навыками принятия управленческих решений и проектирования их последствий, научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами: навыками принятия решений в условиях неопределенности. (ОПК-6);
<p>Владение технологиями оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, способность к определению направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации (ПК-2);</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов. (ПК-2); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать современные цифровые технологии как информационно-аналитическую поддержку исполнения основных и вспомогательных процессов управления персоналом. (ПК-2); <p>Владеть:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - критериями оценки основных методов принятия управленческих решений, принципы организации служб управления персоналом, их функции; (ПК-2); - приемами, способами и методами воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности. (ПК-2);
<p>Владение методами и инструментами текущей деловой оценки персонала (ПК-6);</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поведение персонала на рынке труда, ассесмент (процедура оценки персонала компании), выбирать факторы, оказывающие влияние на поведение персонала, анализировать процесс принятия потребителем решений; (ПК-6); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике основные теории, модели, методы и инструменты текущей деловой оценки персонала. (ПК-6); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умением распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия для достижения целей организации. (ПК-6);
<p>Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теоретические и методологические положения концепции управления человеческими ресурсами, базовые понятия и ценности, основные теории конфликтов для решения профессиональных задач, принципы взаимоотношений в рабочем коллективе; (ПК-9); - направления развития цифровых технологий в России: искусственный интеллект и роботизация; автоматизация процессов рекрутинга и адаптации – цифровые интервью, тестовые программы, системы оценки персонала. (ПК-9); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать бенчмаркинг с целью улучшения собственного предприятия за счет внедрения необходимых процессов и технологий, ориентируясь на успешный опыт и стандарты других предприятий; (ПК-9); - интегрировать онлайн-обучение для проведения занятий для персонала любого характера с целью получения новых знаний, в том числе и практических, с помощью Интернета в режиме реального времени и с использованием минимального количества ресурсов. (ПК-9); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - зарплатной аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений. (ПК-9);
<p>Способность анализировать и сравнивать различные инструменты деловой оценки персонала и, при необходимости формировать оригинальные методики оценки персонал в интересах конкретной организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы и принципы формирования системы мотивации и стимулирования, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - основные результаты новейших исследований по проблемам управления персоналом; - теории конфликтов для решения профессиональных задач, принципы взаимоотношений в рабочем коллективе. (СПК-1);

<p>(СПК-1);</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объяснять основные задачи управления персоналом, анализировать поведение персонала на рынке труда; (СПК-1); - выбирать факторы, оказывающие влияние на поведение персонала, анализировать процесс принятия управленческих решений; (СПК-1); - распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия для достижения целей организации. (СПК-1); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поисковыми системами и социальными сетями для отбора и найма персонала; (СПК-1); - статистикой по вакансиям используя портал HH.ru, hh.индекс для оценки сложившейся ситуации на рынке труда, в каждой отдельной сфере; (СПК-1); - HR-scoring - ранжированием кандидатов по заданным вами признакам: начиная от самых перспективных до наименее вам подходящих; (СПК-1); - HR-аналитикой в сфере управления персоналом для поиска наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли. (СПК-1);
<p>Умение использовать гуманитарные технологии, позволяющие создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда (СПК-6);</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систему потоков информации между отдельными пользователями и подразделениями различного уровня организационной иерархии. (СПК-6); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации, определять причинно-следственные связи между возможными последствиями и принимаемыми организационно-управленческими решениями. (СПК-6); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой, научной методологией и информационными технологиями для оптимизировать групповые формы организации труда. (СПК-6);
<p>Умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных методик. (СПК-8);</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы стратегий управления человеческими ресурсами, место и роль управления человеческими ресурсами в деятельности организации, основные теории, модели и инструменты, методики принятия стратегических и тактических управленческих решений. (СПК-8); <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные технологии и методы управления персоналом, осуществления кадровых процедур и разработки необходимого инструментария, получения обратной связи и анализа их эффективности; (СПК-8); - применять методы планирования численности персонала во взаимосвязи с планированием операционной деятельности предприятия, оценки и анализа рынка труда. (СПК-8);

	Владеть: - оценкой эффективности HR-процессов — считать и анализировать показатели «воронки»: статистику по количеству отказов кандидатов от вакансии на разных этапах найма, конверсию писем кандидатам, скорость закрытия вакансий, эффективность разных каналов привлечения и работы рекрутера. (СПК-8).
--	---

4. Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы, в том числе 36 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 36 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

5. Формат обучения: очно.

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			Самостоятельная работа обучающегося (при наличии), часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Рынок труда и тенденции его развития в современной экономике	16	4	4	8	Семинар-диспут – решение ситуационных задач (метод кейсов); подготовка докладов; устный опрос; контроль самостоятельной подготовки 8
Тема 2. Формы взаимодействия субъектов рынка в мировой и российской практике	20	2	8	10	Семинар-диспут – решение ситуационных задач (метод кейсов); контрольные вопросы; контроль самостоятельной подготовки 10
Тема 3. Методы анализа гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда	16	2	6	8	Семинар-диспут – решение ситуационных задач (метод кейсов); разбор мини-кейсов; контроль самостоятельной подготовки 8
Тема 4. Эффективность работы персонала:	20	2	8	10	Устный опрос; работа в Интернете;

оценка, методики, инструменты					работа с интернет-сервисами; разбор мини-кейсов; групповая дискуссия; контроль самостоятельной подготовки 10
Промежуточная аттестация:	зачет				
Итого	72	36			36

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Рынок труда и тенденции его развития в современной экономике

Рыночные отношения, рынок труда, проблемы рынка труда. Изучение проблем занятости и рынка труда. Рабочая сила, или способность к труду. Различие понятий «труд» и «рабочая сила». Трудовой потенциал.

Понятия заработная плата (денежная компенсация). Труд как товар и его стадии рыночных отношений. Систематизация многообразия подходов к пониманию рынка труда. Цена на труд: заработная плата, ставка оплаты, заработок, общее вознаграждение за труд, доход, социальный или компенсационный пакет, вознаграждение за труд. Общий доход работника в т.ч. нетрудовые доходы, не связанные с работой на рынке труда.

Методы определения цены труда. Элементы цены труда. Объем рынка труда. Величина спроса на труд. Типы конъюнктуры рынка труда. Концептуальная модель рынка труда.

Общество труда, основанное на стандартизированной занятости. Нестандартные формы занятости. Дестандартизированная занятость. Главная проблема рынка труда – как материально обеспечить жизнь людей в обществе, где существенная доля их не работает. Теоретический анализ эволюции рынка труда.

Тема 2. Формы взаимодействия субъектов рынка в мировой и российской практике

Теория Чарльза Хэнди об организациях-трилистниках. Аут-технологии в кадровом менеджменте. Механизм заёмного труда. Формы заёмного труда: аутсорсинг непрофильных видов деятельности; аутсорсинг интеллектуальных видов деятельности; аутсорсинг производственных процессов; аутстаффинг; лизинг персонала.

Отношения, возникающие в ходе реализации договора аутсорсинга персонала. Возможности, формирующиеся вследствие применения аутсорсинга персонала. Критерии использования аутсорсинга. Критерии отказа от аутсорсинга. Кадровый консалтинг, рекрутинг, аутплейсмент, ассессмент и бизнес-обучение. Задачи рекрутинговых агентств. Характерные черты современного российского рынка рекрутинговых услуг. Технологии аутплейсмента.

Бизнес-обучение. Роль обучения в процессах повышения конкурентоспособности. Отношения, возникающие в процессе реализации договора лизинга персонала. Отношения, возникшие в ходе реализации договора аутстаффинга. Выбор наиболее подходящего варианта использования заёмного труда для успешного развития бизнеса.

Тема 3. Методы анализа гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда

Необходимость оценки эффективности и перспектив развития новых форм заемного труда. Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда. Потребность в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры. Потребность в административно-управленческом персонале - метод Розенкранца. Расчетно-аналитический метод поэлементного планирования. Нормативная трудоемкость. Обобщенная оценка соответствия количественно-качественной структуры и состава специалистов производственным мощностям предприятия.

Расчет численности персонала. Реализация первоначального этапа в системе принятия управленческого решения об использовании заемного труда. Оценка эффективности деятельности подразделений в рамках рассматриваемого предприятия. Система показателей эффективности деятельности вспомогательных подразделений предприятия. Идентификация и оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда. Базовые причины возникновения экономических рисков. Метод экспертных оценок. Интегральный показатель, позволяющий оценить уровень производственно-технического риска.

Показатель, характеризующий уровень финансово-экономического риска. Мероприятия, позволяющие минимизировать ущерб и максимизировать вероятность стабильной деятельности предприятия в случае привлечения заемного персонала. Сущность методов страховой защиты.

Принятие управленческого решения о целесообразности внедрения системы заемного труда. Метод сбора информации - анализ документов. Методы, имеющие потенциал использования в процессе принятия обоснованного управленческого решения о внедрении системы заемного труда на предприятии.

Тема 4. Эффективность работы персонала: оценка, методики, инструменты

Мотивация персонала на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI). Результативность и эффективность деятельности. Система оплаты труда сотрудников по показателям. Структурирование бизнес-процессов. Расчеты заработной платы на основе KPI. Архитектура подобного информационно-технологического решения. Анализ показателей деятельности самой HR-службы по основным процессам работы с персоналом. Программный продукт, поддерживающий работу системы KPI и оценку эффективности работы с персоналом. Специализированная аналитическая панель — «монитор руководителя».

Планы семинарских занятий:

Тема 1. Рынок труда и тенденции его развития в современной экономике

Занятия 1-2. Занятие 1 семинар – Планирование трудовых ресурсов. Цель занятия: овладеть навыками и приёмами планирования численности персонала на работах технологического характера с применением нормативной трудоёмкости производственной программы.

Занятие 2 – семинар – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 1. Устный опрос – контроль самостоятельной подготовки. Групповой разбор тем докладов-презентаций: «Телекоммуникационные и компьютерные технологии ведут к сокращению занятости и росту безработицы»; «Мир труда становится все более пестрым за счет широкого распространения нестандартных форм занятости».

Цель семинарских занятий направлена на детализацию теоретических знаний, на выработку и закрепление теоретического материала.

Задачи:

- знать рынок труда: определения, факты, проблемы и тенденции; рыночные отношения; понятия «труд», «рабочая сила», трудовой потенциал; заработная плата;
- изучить проблемы занятости рынка труда; стадии рыночных отношений; систематизацию многообразия подходов к пониманию рынка труда; цену на труд; заработная плата, ставка оплаты, заработок, общее вознаграждение за труд, доход, социальный или компенсационный пакет, вознаграждение за труд и т.д.;
- освоить методы определения цены труда; элементы цены труда;
- проанализировать объем рынка труда; величина спроса на труд;
- исследовать типы конъюнктуры рынка труда; концептуальная модель рынка труда;
- развитие научного мышления в познании фундаментальных и прикладных наук.

Индустрии информатики;

- рассмотреть общество труда, основанное на стандартизированной занятости; нестандартные формы занятости; дестандартизированная занятость;
- определить главную проблему рынка труда;
- владеть теоретическим анализом эволюции рынка труда.

Вопросы для обсуждения и задания:

1. Объясните, как определяется статус занятости для трудовых ресурсов? Аргументируйте свой ответ.

2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) работник, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве

библиотекаря.

С точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);
- безработные (Б);
- экономически неактивное население (Эн);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

3. Объясните, почему ученые по разному трактуют рынок труда, и среди отечественных и зарубежных ученых нет единства во взглядах не только относительно сущности понятия «рынок труда», но и относительно того, что является «товаром» на нем?

4. Какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом?

5. Что же будет являться мерилем человеческих достижений вместо профессиональных успехов, и возможна ли вообще карьера вне работы?

Задания для самостоятельной работы:

1. Используя календарь текущего года:

- составьте баланс рабочего времени 1 работника на год при 40-часовой рабочей неделе (по табл. 1 – предоставляется преподавателем), рассчитав те показатели, вместо которых проставлены знак вопроса;

- проанализируйте использование рабочего времени в отчетном году по структуре фонда рабочего времени (гр. 3-5);

- разработайте мероприятия по улучшению использования рабочего времени в плановом году.

2. Проработать основные понятия - рынок труда; рыночные отношения; «труд», «рабочая сила», трудовой потенциал; заработная плата; стадии рыночных отношений; заработная плата (денежная компенсация); цена на труд: заработная плата, ставка оплаты, заработок, общее вознаграждение за труд, доход, социальный или компенсационный пакет, вознаграждение за труд и т.д.

3. Усвоить методы определения цены труда. Элементы цены труда. Объем рынка труда. Величину спроса на труд. Типы конъюнктуры рынка труда.

4. Подготовить доклад-презентацию на тему «Телекоммуникационные и компьютерные технологии ведут к сокращению занятости и росту безработицы».

5. Подготовить доклад-презентацию на тему «Мир труда становится все более пестрым за счет широкого распространения нестандартных форм занятости»

Литература основная: 1

Литература дополнительная: 2; 3; 4;6.

Тема 2. Формы взаимодействия субъектов рынка в мировой и российской практике

Занятия 3-6. *Занятие 3 семинар-диспут – Кейс «Принятие обоснованного решения об эффективности привлечения заемного персонала»* на примере организационной структуры управления ОАО «Континент» – решение ситуационной задачи (метод кейсов).

Занятие 4 – семинар-диспут – Кейс «Насколько надежен аутсорсинг?» на примере российского рынка труда рассмотрим аутсорсинг как новейший способ взаимосвязи между производителями и потребителями, а также между самими производителями – решение ситуационной задачи (метод кейсов).

Занятие 5 – семинар-диспут – Кейс «Рынок труда и уровень жизни населения России на период 2017—2019 гг.» с учетом прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2017 г. и на плановый период 2018 и 2019 гг. Режим доступа: URL: <http://economy.gov.ru/mincc/activity/sections/macro/2016241101> – решение ситуационной задачи (метод кейсов).

Занятие 6 – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 2. Устный опрос – контроль самостоятельной подготовки. Групповое обсуждение дискуссионных вопросов.

Цель семинарских занятий стимулировать студентов к аналитическому разбору ситуаций позволяющих практическое применение теоритического материала на рынке труда в мировой и российской практике.

Задачи:

- знать теорию Чарльза Хэнди об организациях-трилистниках; аут-технологии в кадровом менеджменте; механизм заёмного труда. Формы заемного труда: аутсорсинг непрофильных видов деятельности; аутсорсинг интеллектуальных видов деятельности; аутсорсинг производственных процессов; аутстаффинг; лизинг персонала;

- изучить отношения, возникающие в ходе реализации договора аутсорсинга персонала; возможности, формирующиеся вследствие применения аутсорсинга персонала. Критерии использования аутсорсинга; критерии отказа от аутсорсинга.;

- исследовать кадровый консалтинг, рекрутинг, аутплейсмент, ассесмент и бизнес-обучение;

- проанализировать характерные черты современного российского рынка рекрутинговых услуг; технологии аутплейсмента; роль обучения в процессах повышения

конкурентоспособности; отношения, возникающие в процессе реализации договора лизинга персонала, аутстаффинга.

Задания для самостоятельной подготовки с последующим групповым обсуждением:

1. Опираясь на штатное расписание предприятия, определите состав и численность работников каждого подразделения, порядок их взаимодействия при выполнении взаимосвязанных работ.

2. Проанализируйте то, как распределяются задачи между конкретными исполнителями и устанавливается ответственность за их исполнение.

3. В ходе диагностики оргструктуры управления ОАО «Континент» оцените, насколько полно функции, закрепленные за структурными подразделениями, покрывают потребности управления хозяйственными процессами, осуществляемыми на предприятии; оцените насколько функции, вмененные каждому подразделению, обеспечены в ресурсном и в информационном отношении.

4. Ответьте на вопросы: сколько работников, какой квалификации, когда и где они востребованы в рамках оптимальной численности специалистов основных подразделений ОАО «Континент»?

5. Если на Западе, несмотря на трудности, аутсорсинг уже стал распространенным явлением, то насколько он типичен для России?

6. Снижаются ли издержки обслуживания бизнес-процессов при внедрении аутсорсинга? За счет чего?

7. Не снижается ли управляемость компаний при переходе на аутсорсинг?

8. Каким образом аутсорсинг позволяет использовать опыт других компаний?

9. Увеличится ли надежность обслуживания информационной системы компании при обслуживании аутсорсинговой компанией?

10. Как выбрать надежную аутсорсинговую компанию?

11. Какие тенденции вы можете выделить в части численности населения и рабочей силы на период 2017—2019 гг.?

12. Какими определяющими будут факторы для развития рынка труда в среднесрочной перспективе?

13. Какие меры предусматриваются в числе поддержки доходов населения?

14. Почему ожидается, что население будет постепенно отказываться от сберегательной модели поведения?

15. Как результаты прогноза численности населения и рабочей силы могут оказать влияние на прогноз развития национальной экономики?

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить теорию Чарльза Хэнди об организациях-трилистниках; аут-технологии в кадровом менеджменте; механизм заёмного труда. Формы заёмного труда: аутсорсинг непрофильных видов деятельности; аутсорсинг интеллектуальных видов деятельности; аутсорсинг производственных процессов; аутстаффинг; лизинг персонала.

2. Усвоить отношения, возникающие в ходе реализации договора аутсорсинга персонала; возможности, формирующиеся вследствие применения аутсорсинга персонала. Критерии использования аутсорсинга; критерии отказа от аутсорсинга.

4. Проработать характерные черты современного российского рынка рекрутинговых услуг; технологии аутплейсмента.

5. Роль обучения в процессах повышения конкурентоспособности. Отношения, возникающие в процессе реализации договора лизинга персонала, аутстаффинга.

6. Изучить сущность кадрового консалтинга, рекрутинга, аутплейсмента, ассессмента и бизнес-обучения.

Литература основная: 1.

Литература дополнительная: 5;6; 10;11.

Тема 3. Методы анализа гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда

Занятия 7-9. Занятие 7 – семинар-диспут – Кейс «Структурная безработица, или чью зарплату отберут роботы» дискуссия как технологии убивают рабочие места – решение ситуационной задачи (метод кейсов).

Занятие 8 – семинар-диспут – Кейс «Грозит ли отечественной экономике дефицит трудовых ресурсов?» на примере Тверской области разбирается проблемная ситуация дефицита трудовых ресурсов – решение ситуационной задачи (метод кейсов).

Занятие 9 – семинар – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 3. Устный опрос – контроль самостоятельной подготовки. Групповой разбор тем докладов-презентаций: «Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда»; «Потребность в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры»; «Сущность методов страховой защиты»; «Оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда; базовые причины возникновения экономических рисков».

Цель семинарских занятий – сформировать у студентов способности увидеть взаимоотношения главных сил действующих на рынке труда, понять взаимосвязь между оплатой труда и его производительностью.

Задачи:

- знать методы оценки эффективности и перспектив развития новых форм заемного труда; основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда; потребность в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры; потребность в административно-управленческом персонале - метод Розенкранца;

- освоить расчетно-аналитический метод поэлементного планирования; нормативную трудоемкость; расчет численности персонала;

- исследовать обобщенную оценку соответствия количественно-качественной структуры и состава специалистов производственным мощностям предприятия; реализацию первоначального этапа в системе принятия управленческого решения об использовании заемного труда;

- изучить оценку эффективности деятельности подразделений в рамках рассматриваемого предприятия; систему показателей эффективности деятельности вспомогательных подразделений предприятия; оценку экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда; базовые причины возникновения экономических рисков;

- изучить метод экспертных оценок; интегральный показатель, позволяющий оценить уровень производственно-технического риска;

- рассмотреть показатель, характеризующий уровень финансово-экономического риска; мероприятия, позволяющие минимизировать ущерб и максимизировать вероятность стабильной деятельности предприятия в случае привлечения заемного персонала; сущность методов страховой защиты.

Вопросы и задания для обсуждения

1. Перечислите причины структурной безработицы. Как вы думаете, почему число таких безработных неуклонно растет?

2. Почему рост автоматизации несет больше риска «мужским» профессиям?

3. В каких профессиях роботы уже заменили людей? Приведите примеры.

4. Какие профессии, по вашему мнению, в скором времени будут роботизированы?
5. Как роботизация экономики влияет по естественный уровень безработицы?
6. Какие преимущества и недостатки имеет роботизация экономики?

Аргументируйте свой ответ.

7. От каких факторов зависит предложение рабочей силы?
8. Насколько быстро и адекватно может отреагировать предложение на рынке труда в ответ на изменение спроса на рабочую силу?
9. Как известно, минимальная заработная плата должна находиться на уровне, достаточном для достойного безбедного существования человека. Что вы можете сказать о величине минимальной зарплаты в современной России?
10. Может ли сегодня заработная плата в России обеспечить нормальные условия воспроизводства для работников в постиндустриальном обществе? Аргументируйте свою позицию.

11. В бывшем СССР существовала единая система комитетов труда и занятости по стране, которая впоследствии была разрушена. Есть ли необходимость в составлении баланса трудовых ресурсов в нашей стране в настоящее время или рынок способен самостоятельно регулировать соотношение между спросом и предложением на рабочую силу?

12. В ежегодном послании Президента РФ Федеральному Собранию в качестве решения демографической проблемы сделано предложение о значительном повышении пособия по случаю рождения второго ребенка в семье. Могут ли существенные денежные выплаты способствовать увеличению рождаемости в нашей стране? Решит ли проблему рождаемости введение «материнского капитала»? Каким образом это скажется на рынке труда?

13. Характерной особенностью столичного рынка труда является активное привлечение иностранных рабочих из бывших союзных республик (Украины, Белоруссии, Молдовы и др.) в строительство, к уборке улиц, вождению автотранспорта. Какие положительные и негативные стороны можно назвать в случаях активного применения труда иммигрантов?

14. Способна ли решить проблему кадрового голода в регионе реализация программы администрации Тверской области по привлечению на постоянное жительство соотечественников из стран СНГ?

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить методы оценки эффективности и перспектив развития новых форм заемного труда; потребность в административно-управленческом персонале - метод Розенкранца.

2. Освоить расчетно-аналитический метод поэлементного планирования; нормативную трудоемкость; расчет численности персонала. Метод экспертных оценок; интегральный показатель, позволяющий оценить уровень производственно-технического риска.

3. Подготовить доклад-презентацию на тему «Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда».

4. Подготовить доклад-презентацию на тему «Потребность в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры».

5. Подготовить доклад-презентацию на тему «Сущность методов страховой защиты»

6. Подготовить доклад-презентацию на тему «Оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда; базовые причины возникновения экономических рисков».

Литература основная: 1.

Литература дополнительная: 1; 4; 7; 8; 9; 11.

Тема 4. Эффективность работы персонала: оценка, методики, инструменты
Занятия 10-13. Занятие 10 – семинар - Деловая игра «Рынок труда», где функция предложения труда работника строится исходя из предположения, что он может количественно оценить полезность любого набора «досуг — доход»; функция спроса на труд со стороны предприятия строится на основе его производственной функции.

Занятие 11 – семинар – практическое занятие «Оплата труда персонала», примеры решения задач – контрольная работа.

Занятие 12 – семинар-диспут – Кейс «Конъюнктура рынка труда» на примере российского рынка труд – решение ситуационной задачи (метод кейсов).

Занятие 13 - семинар – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 4. Устный опрос – контроль самостоятельной подготовки. Групповой разбор тем докладов-презентаций: «Результативность и эффективность деятельности; система оплаты труда сотрудников по показателям; структурирование бизнес-процессов»; «Архитектура информационно-технологического решения»; «Показатели деятельности HR-службы по основным процессам работы с персоналом».

Цель семинарского занятия сформировать у студентов навыки реализовывать свои идеи и умение выбрать наиболее эффективные методы оценок рынка труда.

Задачи:

- знать мотивацию персонала на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI);
- исследовать результативность и эффективность деятельности; система оплаты труда сотрудников по показателям; структурирование бизнес-процессов.
- изучить расчеты заработной платы на основе KPI;
- проанализировать архитектуру информационно-технологического решения; показатели деятельности HR-службы по основным процессам работы с персоналом;
- владеть программным продуктом, поддерживающий работу системы KPI и оценку эффективности работы с персоналом; специализированной аналитической панелью — «монитор руководителя».

Задания и вопросы для обсуждения

Проведение игры

1. Повторить понятия и теоретические положения, необходимые для проведения игры. Детально изучить алгоритмы построения функций спроса на труд и предложения труда.
2. Студенты распределяются по группам, им преподаватель объясняет цели и правила игры, раздает карточки студентам (работникам и работодателям).
3. Работодателям преподаватель раздает бланки трудовых контрактов.
4. В течение 30—40 мин студенты определяют функции спроса на труд и предложения труда, ищут партнеров по трудовому договору (работодателя или работников) и оформляют контракты.
5. В конце семинара преподаватель собирает контракты вместе с соответствующими карточками; карточки работников, оставшихся без работы, а также карточки работодателей, оставшихся без работников. Выставляет баллы студентам, подводит итоги игры.
6. Какие профессии востребованы?
7. Где самые высокие зарплаты?
8. В какой области самое большое предложение на рынке труда?
9. Какие изменения на рынке труда будут происходить в 2021 г.?
10. Какую подработку можно найти легче всего?

11. Какие 10 профессий Вы выбрали бы как женские и почему?
12. Почему у работодателя возникают трудности при поиске высококвалифицированных кадров?
13. В чем заключается суть «осторожной политики в области управления персоналом»?
14. Какие факторы влияют на политику в области управления персоналом?
15. Почему стали востребованы управленцы, имеющие опыт работы за границей? С чем связано такое увеличение спроса на них?

Задания для самостоятельной работы:

1. Проанализировать мотивацию персонала на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI).
2. Изучить расчеты заработной платы на основе KPI.
3. Усвоить программный продукт, поддерживающий работу системы KPI и оценку эффективности работы с персоналом; специализированной аналитической панелью — «монитор руководителя»
4. Подготовить доклад-презентацию на тему «Результативность и эффективность деятельности; система оплаты труда сотрудников по показателям; структурирование бизнес-процессов».
5. Подготовить доклад-презентацию на тему «Архитектура информационно-технологического решения».
6. Подготовить доклад-презентацию на тему «Показатели деятельности HR-службы по основным процессам работы с персоналом».

Литература основная: 1.

Литература дополнительная: 2; 3; 4; 5; 6; 8;10;11.

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)		Виды оценочных средств	ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)	
			незачет	зачет
	<ul style="list-style-type: none"> - современные теоретические основы, используемые для принятия решений в профессиональной деятельности; - алгоритм управления - варианты выработки решений поставленных задач в анализе и оценке рынка труда; - основы и принципы формирования кадровой стратегии и организации в 	Подготовка к практическим занятиям с 1 по 13 - отработка материала по конспекту лекций; подготовка к контрольным ответам практических занятий 1; 2; 3; 7	Отсутстви е знаний	Сформирован ные систематичес кие знания

	<p>целом, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, основные результаты новейших исследований по проблемам управления человеческими ресурсами. (ОПК-6)</p>			
	<p>- технологии управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов. (ПК-2)</p>	<p>Практическое занятие 7; 8 - решение ситуационных задач (кейсов); подготовка презентации-доклада по теме №3</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>- поведение персонала на рынке труда, ассесмент (процедура оценки персонала компании), выбирать факторы, оказывающие влияние на поведение персонала, анализировать процесс принятия потребителем решений. (ПК-6)</p>	<p>Практическое занятие 4-6 решение ситуационных задач (кейсов); подготовка презентации-доклада по теме №2</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
Знать	<p>- основные теоретические и методологические положения концепции управления человеческими ресурсами, базовые понятия и ценности, основные теории конфликтов для решения профессиональных задач, принципы взаимоотношений в рабочем коллективе; - направления развития цифровых технологий в России: искусственный интеллект и роботизация; автоматизация процессов рекрутинга и адаптации – цифровые интервью, тестовые программы,</p>	<p>Подготовка к практическим занятиям с 1 по 13 - отработка материала по конспекту лекций; подготовка к устным ответам практических занятий 2; 6; 9; 13 по заданным темам №1; №2; №3; №4</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>

системы оценки персонала. (ПК-9)			
- основы и принципы формирования системы мотивации и стимулирования, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - основные результаты новейших исследований по проблемам управления персоналом; - теории конфликтов для решения профессиональных задач, принципы взаимоотношений в рабочем коллективе. (СПК-1)	Подготовка к практическим занятиям с 10- - 9 отработка материала по конспекту лекций; подготовка к устным ответам по заданным темам №3	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
- систему потоков информации между отдельными пользователями и подразделениями различного уровня организационной иерархии. (СПК-6)	Подготовка к практическим занятиям 7; 8 отработка материала по конспекту лекций темы №3.	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
- основы стратегий управления человеческими ресурсами, место и роль управления человеческими ресурсами в деятельности организации, основные теории, модели и инструменты, методики принятия стратегических и тактических управленческих решений. (СПК-8)	Подготовка к практическим занятиям 10-13; отработка материала по конспекту лекций; подготовка к устным ответам и презентации-докладов по тем №4	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания
- исследовать и прогнозировать рынок труда, применять теории и методики мотивации и лидерства, позволяющие повысить эффективность работы организации, составлять процедуры по	Практическое занятие 3-5: задание к кейсу «Насколько надежен аутсорсинг?»	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания

<p>управлению человеческими ресурсами в рамках бизнес-процессов предприятия, определять оптимальный состав команды, эффективность функционирования группы. (ОПК-6)</p>			
<p>- использовать современные цифровые технологии как информационно-аналитическую поддержку исполнения основных и вспомогательных процессов управления персоналом. (ПК-2)</p>	<p>Практическое занятие 8: задание к кейсу «Грозит ли отечественной экономике дефицит трудовых ресурсов?»</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
<p>- применять на практике основные теории, модели, методы и инструменты текущей деловой оценки персонала. (ПК-6)</p>	<p>Практическое занятие 10; 11. Деловая игра «Рынок труда»; задания к кейсам - «Оплата труда персонала»</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
<p>- использовать бенчмаркинг с целью улучшения собственного предприятия за счет внедрения необходимых процессов и технологий, ориентируясь на успешный опыт и стандарты других предприятий; - интегрировать онлайн-обучение для проведения занятий для персонала любого характера с целью получения новых знаний, в том числе и практических, с помощью Интернета в режиме реального времени и с использованием минимального количества ресурсов. (ПК-9)</p>	<p>Практическое занятие 12; 13: задание к кейсу «Конъюнктура рынка труда»; групповой разбор тем докладов-презентаций: «Результативность и эффективность деятельности; система оплаты труда сотрудников по показателям; структурирование бизнес-процессов»; «Архитектура информационно-технологического решения»; «Показатели деятельности HR-службы по основным процессам работы с персоналом».</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
<p>- объяснять основные задачи управления персоналом,</p>	<p>Практическое занятие 9: устный опрос – контроль самостоятельной</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные</p>

<p>анализировать поведение персонала на рынке труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбирать факторы, оказывающие влияние на поведение персонала, анализировать процесс принятия управленческих решений; - распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия для достижения целей организации. <p>(СПК-1)</p>	<p>подготовки. Групповой разбор тем докладов-презентаций: «Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда»; «Потребность в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры»; «Сущность методов страховой защиты»; «Оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда; базовые причины возникновения экономических рисков».</p>		<p>систематические знания</p>
<ul style="list-style-type: none"> - управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации, определять причинно-следственные связи между возможными последствиями и принимаемыми организационно-управленческими решениями. <p>(СПК-6)</p>	<p>Практическое занятие 5: задание к кейсу «Рынок труда и уровень жизни населения России на период 2017—2019 гг.»</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
<ul style="list-style-type: none"> - применять основные технологии и методы управления персоналом, осуществления кадровых процедур и разработки необходимого инструментария, получения обратной связи и анализа их эффективности; - применять методы планирования численности персонала во взаимосвязи с планированием операционной деятельности 	<p>Практическое занятие 1 - Планирование трудовых ресурсов; Практическое занятие 2 - задание к кейсу «Принятие обоснованного решения об эффективности привлечения заемного персонала»</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>

	предприятия, оценки и анализа рынка труда. (СПК-8)			
Владе ть	- владеть: навыками принятия управленческих решений и проектирования их последствий, научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления человеческими ресурсами: навыками принятия решений в условиях неопределенности.	Подготовка к устным ответам практических занятий 1-13; подготовка доклада (презентации) по заданной теме №1	Отсутств ие знаний	Сформирова нные систематиче ские знания
	- критериями оценки основных методов принятия управленческих решений, принципы организации служб управления персоналом, их функции; - приемами, способами и методами воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности. (ПК-2)	Подготовка к устным ответам практических занятий 3; 4 подготовка доклада (презентации) по заданной теме №2; №3	Отсутств ие знаний	Сформирова нные систематиче ские знания
	- умением распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия для достижения целей организации. (ПК-6)	Подготовка к устным ответам практических занятий 4; темам №2	Отсутств ие знаний	Сформирова нные систематиче ские знания
	- зарплатной аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений. (ПК-9)	Подготовка к устным ответам практических занятий 9; 11 подготовка доклада-презентации по заданной теме №4	Отсутств ие знаний	Сформирова нные систематиче ские знания

	<p>- поисковыми системами и социальными сетями для отбора и найма персонала;</p> <p>- статистикой по вакансиям используя портал HH.ru, hh.индекс для оценки сложившейся ситуации на рынке труда, в каждой отдельной сфере;</p> <p>- HR-scoring - ранжированием кандидатов по заданным вами признакам: начиная от самых перспективных до наименее вам подходящих;</p> <p>- HR-аналитикой в сфере управления персоналом для поиска наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли. (СПК-1)</p>	<p>Подготовка к устным ответам практических занятий 8</p> <p>подготовка доклада-презентации по заданной теме №3; №4</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>- навыками разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой, научной методологией и информационными технологиями для оптимизировать групповые формы организации труда. (СПК-6)</p>	<p>Подготовка к устным ответам практических занятий 9-10</p> <p>подготовка доклада-презентации по заданной теме №3</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>- оценкой эффективности HR-процессов — считать и анализировать показатели «воронки»: статистику по количеству отказов кандидатов от вакансии на разных этапах найма, конверсию писем кандидатам, скорость закрытия вакансий, эффективность разных каналов привлечения и</p>	<p>Подготовка к устным ответам практических занятий 2; 6; 9; 11; 13</p> <p>подготовка доклада (презентации) по заданной темам №1-4</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>

	работы рекрутера. (СПК-8)			
--	---------------------------	--	--	--

Типовые задания, нацеленные на оценку результатов обучения

Примерные темы рефератов по дисциплине: «Методы анализа рынка труда»

1. Телекоммуникационные и компьютерные технологии ведут к сокращению занятости и росту безработицы.
2. Мир труда становится все более пестрым за счет широкого распространения нестандартных форм занятости.
3. Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда.
4. Потребность в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры.
5. Сущность методов страховой защиты.
6. Оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда; базовые причины возникновения экономических рисков.
7. Результативность и эффективность деятельности; система оплаты труда сотрудников по показателям; структурирование бизнес-процессов.
8. Архитектура информационно-технологического решения.
9. Показатели деятельности HR-службы по основным процессам работы с персоналом.

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Методы анализа рынка труда»: Тема 1. Рынок труда и тенденции его развития в современной экономике

1. Используя календарь текущего года:
 - составьте баланс рабочего времени 1 работника на год при 40-часовой рабочей неделе (по табл. 1 – предоставляется преподавателем), рассчитав те показатели, вместо которых проставлены знак вопроса;
 - проанализируйте использование рабочего времени в отчетном году по структуре фонда рабочего времени (гр. 3-5);
 - разработайте мероприятия по улучшению использования рабочего времени в плановом году.
2. Проработать основные понятия - рынок труда; рыночные отношения; «труд», «рабочая сила», трудовой потенциал; заработная плата; стадии рыночных отношений; заработная плата (денежная компенсация); цена на труд: заработная плата, ставка оплаты, заработок, общее вознаграждение за труд, доход, социальный или компенсационный пакет, вознаграждение за труд и т.д.
3. Усвоить методы определения цены труда. Элементы цены труда. Объем рынка труда. Величину спроса на труд. Типы конъюнктуры рынка труда.

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Методы анализа рынка труда»: Тема 2. Формы взаимодействия субъектов рынка в мировой и российской практике

1. Изучить теорию Чарльза Хэнди об организациях-трилистниках; аут-технологии в кадровом менеджменте; механизм заёмного труда. Формы заемного труда: аутсорсинг непрофильных видов деятельности; аутсорсинг интеллектуальных видов деятельности; аутсорсинг производственных процессов; аутстаффинг; лизинг персонала.
2. Усвоить отношения, возникающие в ходе реализации договора аутсорсинга персонала; возможности, формирующиеся вследствие применения аутсорсинга персонала. Критерии использования аутсорсинга; критерии отказа от аутсорсинга.

4. Проработать характерные черты современного российского рынка рекрутинговых услуг; технологии аутплейсмента.

5. Роль обучения в процессах повышения конкурентоспособности. Отношения, возникающие в процессе реализации договора лизинга персонала, аутстаффинга.

6. Изучить сущность кадрового консалтинга, рекрутинга, аутплейсмента, ассессмента и бизнес-обучения.

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Методы анализа рынка труда»: Тема 3. Методы анализа гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда

1. Изучить методы оценки эффективности и перспектив развития новых форм заемного труда; потребность в административно-управленческом персонале - метод Розенкранца.

2. Освоить расчетно-аналитический метод поэлементного планирования; нормативную трудоемкость; расчет численности персонала. Метод экспертных оценок; интегральный показатель, позволяющий оценить уровень производственно-технического риска.

3. Подготовить доклад-презентацию на тему «Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда».

4. Подготовить доклад-презентацию на тему «Потребность в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры».

5. Подготовить доклад-презентацию на тему «Сущность методов страховой защиты»

6. Подготовить доклад-презентацию на тему «Оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда; базовые причины возникновения экономических рисков».

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Методы анализа рынка труда»: Тема 4. Эффективность работы персонала: оценка, методики, инструменты

1. Проанализировать мотивацию персонала на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI).

2. Изучить расчеты заработной платы на основе KPI.

3. Усвоить программный продукт, поддерживающий работу системы KPI и оценку эффективности работы с персоналом; специализированной аналитической панелью — «монитор руководителя»

4. Подготовить доклад-презентацию на тему «Результативность и эффективность деятельности; система оплаты труда сотрудников по показателям; структурирование бизнес-процессов».

5. Подготовить доклад-презентацию на тему «Архитектура информационно-технологического решения».

6. Подготовить доклад-презентацию на тему «Показатели деятельности HR-службы по основным процессам работы с персоналом».

Примерный список практических заданий - ситуационных задач (кейсов) по дисциплине «Методы анализа рынка труда»

Самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением – «Планирование трудовых ресурсов». Задание.

1. Объясните, как определяется статус занятости для трудовых ресурсов? Аргументируйте свой ответ.

2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;

- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) работник, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря.

С точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);
- безработные (Б);
- экономически неактивное население (Эн);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

3. Объясните, почему ученые по разному трактуют рынок труда, и среди отечественных и зарубежных ученых нет единства во взглядах не только относительно сущности понятия «рынок труда», но и относительно того, что является «товаром» на нем?

4. Какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом?

5. Что же будет являться мерилем человеческих достижений вместо профессиональных успехов, и возможна ли вообще карьера вне работы?

Самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением – «Личностно-деловые характеристики и требования к основным сотрудникам Центра оценки». Задание.

Для основных сотрудников Центра оценки, содержание деятельности которых отражено в таблице, определите и отразите личностно-деловые характеристики и требования (таблицу представляет преподаватель).

Кейс «Принятие обоснованного решения об эффективности привлечения заемного персонала». Задание.

1. Опираясь на штатное расписание предприятия, определите состав и численность работников каждого подразделения, порядок их взаимодействия при выполнении взаимосвязанных работ.

2. Проанализируйте то, как распределяются задачи между конкретными исполнителями и устанавливается ответственность за их исполнение.

3. В ходе диагностики оргструктуры управления ОАО «Континент» оцените, насколько полно функции, закрепленные за структурными подразделениями, покрывают потребности управления хозяйственными процессами, осуществляемыми на предприятии; оцените насколько функции, вмененные каждому подразделению, обеспечены в ресурсном и в информационном отношении.

4. Ответьте на вопросы: сколько работников, какой квалификации, когда и где они востребованы в рамках оптимальной численности специалистов основных подразделений ОАО «Континент»?

Кейс «Насколько надежен аутсорсинг?». Задание.

1. Если на Западе, несмотря на трудности, аутсорсинг уже стал распространенным явлением, то насколько он типичен для России?

2. Снижаются ли издержки обслуживания бизнес-процессов при внедрении аутсорсинга? За счет чего?

3. Не снижается ли управляемость компаний при переходе на аутсорсинг?

4. Каким образом аутсорсинг позволяет использовать опыт других компаний?

5. Увеличится ли надежность обслуживания информационной системы компании при обслуживании аутсорсинговой компанией?

6. Как выбрать надежную аутсорсинговую компанию?

Кейс «Рынок труда и уровень жизни населения России на период 2017—2019 гг.». Задание.

1. Какие тенденции вы можете выделить в части численности населения и рабочей силы на период 2017—2019 гг.?

2. Какими определяющими будут факторы для развития рынка труда в среднесрочной перспективе?

3. Какие меры предусматриваются в числе поддержки доходов населения?

4. Почему ожидается, что население будет постепенно отказываться от сберегательной модели поведения?

5. Как результаты прогноза численности населения и рабочей силы могут оказать влияние на прогноз развития национальной экономики?

Кейс «Структурная безработица, или чью зарплату отберут роботы» Задание.

1. Перечислите причины структурной безработицы. Как вы думаете, почему число таких безработных неуклонно растет?

2. Почему рост автоматизации несет больше риска «мужским» профессиям?

3. В каких профессиях роботы уже заменили людей? Приведите примеры.

4. Какие профессии, по вашему мнению, в скором времени будут роботизированы?

5. Как роботизация экономики влияет по естественный уровень безработицы?

6. Какие преимущества и недостатки имеет роботизация экономики?

Аргументируйте свой ответ.

Кейс «Грозит ли отечественной экономике дефицит трудовых ресурсов?». Задание.

1. От каких факторов зависит предложение рабочей силы?

2. Насколько быстро и адекватно может отреагировать предложение на рынке труда в ответ на изменение спроса на рабочую силу?

3. Как известно, минимальная заработная плата должна находиться на уровне, достаточном для достойного безбедного существования человека. Что вы можете сказать о величине минимальной зарплаты в современной России?

4. Может ли сегодня заработная плата в России обеспечить нормальные условия воспроизводства для работников в постиндустриальном обществе? Аргументируйте свою позицию.

5. В бывшем СССР существовала единая система комитетов труда и занятости по стране, которая впоследствии была разрушена. Есть ли необходимость в составлении баланса трудовых ресурсов в нашей стране в настоящее время или рынок способен самостоятельно регулировать соотношение между спросом и предложением на рабочую силу?

6. В ежегодном послании Президента РФ Федеральному Собранию в качестве решения демографической проблемы сделано предложение о значительном повышении пособия по случаю рождения второго ребенка в семье. Могут ли существенные денежные выплаты способствовать увеличению рождаемости в нашей стране? Решит ли проблему рождаемости введение «материнского капитала»? Каким образом это скажется на рынке труда?

7. Характерной особенностью столичного рынка труда является активное привлечение иностранных рабочих из бывших союзных республик (Украины, Белоруссии, Молдовы и др.) в строительство, к уборке улиц, вождению автотранспорта. Какие положительные и негативные стороны можно назвать в случаях активного применения труда иммигрантов?

8. Способна ли решить проблему кадрового голода в регионе реализация программы администрации Тверской области по привлечению на постоянное жительство соотечественников из стран СНГ?

Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

1. Отметьте понятия, относящиеся к рынку труда:

- а) Ликвидность
- б) Средства производства+
- в) Рабочая сила+
- г) Труд+

2. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?

- а) Оптовой ценой
- б) Ценой без НДС
- в) Заработная плата+

3. Отметьте элементы, которые включает в себя современная структура рынка труда?

- а) Производственную систему
- б) Систему найма+
- в) Систему подготовки кадров+
- г) Систему переподготовки и переквалификации+

4. От чего зависит спрос на труд и предложение труда?

- а) Цен на продукты питания
- б) Мировых цен
- в) Цены реализации труда+

5. Отметьте основные подходы к анализу механизма функционирования рынка труда:

- а) Ленинизм
- б) Монетаристская модель+
- в) Неоклассический+
- г) Марксизм+

6. К какому понятию относятся «трудовые ресурсы»??

- а) «Финансовые ресурсы»
- б) «Материальные ресурсы»
- в) «Сырьевые ресурсы»
- г) «Человеческие ресурсы»+

7. Что характеризует трудовой потенциал?

- а) Количество и структуру труда
- б) Качество и потенциальные возможности труда+

8. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?

- а) Психическую составляющую
- б) Социальную составляющую+
- в) Интеллектуальную составляющую+
- г) Физическую составляющую+

9. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?

- а) Все население страны

- б) Безработных, не ищущих работу
- в) Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней+
- г) Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход+

10. Главная составная часть трудовых ресурсов:

- а) работники
- б) предприниматели
- в) наемная рабочая сила+
- г) все население страны

11. Дайте определение понятия «Рынок труда» –

- а) Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства
- б) Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)+
- в) Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства+

12. Что входит в структуру трудового рынка?

- а) Объекты рынка труда
- б) Рыночный механизм+
- в) Конкуренцию+
- г) Субъекты рынка труда+

13. Что входит в структуру механизма трудового рынка?

- а) Сотрудничество
- б) Конкуренция+
- в) Предложение труда+
- г) Цена труда+
- д) Спрос на труд+

14. Рынком труда являются товарно-денежные отношения, связанные:

- а) Со временем формирования рабочей силы
- б) Со временем использования рабочей силы+
- в) Со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе+
- г) С использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением+

15. Является ли механизм рынка труда взаимодействием и согласованием разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, которое желает работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда?

- а) Нет
- б) Да+

Примерный список вопросов к итоговой аттестации по дисциплине «Методы анализа рынка труда»

1. Рыночные отношения. Рынок труда, природа рынка труда и его составляющие.
2. Проблема занятости и рынка труда. Различие понятий «труд» и «рабочая сила».
3. Сущности понятия «рынок труда». Мнение отечественных и зарубежных ученых относительно сущности «рынок труда».

4. Стадии рыночных отношений через которые проходит труд как продукт. Систематизировав многообразие подходов к пониманию рынка труда.

5. Понятие цены на рынке труда. Социальный или компенсационный пакет. Общее вознаграждение работника за труд, его общий доход.

6. Методы определения цены труда. объеме рынка труда, т.е. о том, какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом.

7. Группы трудоспособных людей фигурирующих на рынке труда. Величина спроса на труд. Конъюнктура рынка труда.

8. Концептуальная модель рынка труда. Основные аспекты трудовой занятости. Трудосберегающие технологии и их результат.

9. Нестандартные формы занятости. Дестандартизированная занятость. Теоретический анализ эволюции рынка труда и его основные отличия от традиционной и современной занятости.

10. Теория Чарльза Хэнди об организациях-трилистниках.

11. Аут-технологии в кадровом менеджменте. Механизм заемного труда.

12. Формы заемного труда: аутсорсинг непрофильных видов деятельности; аутсорсинг интеллектуальных видов деятельности; аутсорсинг производственных процессов; аутстаффинг; лизинг персонала.

13. Отношения, возникающие в ходе реализации договора аутсорсинга персонала. Возможности, формирующиеся вследствие применения аутсорсинга персонала.

15. Критерии использования аутсорсинга. Критериями отказа от аутсорсинга.

16. Кадровый консалтинг, рекрутинг, аутплейсмент, ассесмент и бизнес-обучение.

17. Ответственность, задачи и услуги рекрутинговых агентств.

18. Отношения, возникшие в ходе реализации договора лизинга персонала. Лизинговые отношения в профессиональном разрезе. Лизинг персонала на предприятии. Возможности, формирующиеся вследствие перехода на лизинг персонала.

19. Отличие аутсорсинга персонала от лизинга персонала. Отношения, возникшие в ходе реализации договора аутстаффинга. Возможности, формирующиеся вследствие привлечения персонала на условиях аутстаффинга.

20. Сравнительного анализа форм заемного труда. Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда

21. Потребность в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры.

22. Метод Розенкранца. Коэффициент необходимого распределения времени (КНРВ). Коэффициент фактического распределения времени (КФРВ).

23. Расчетно-аналитический метод поэлементного планирования. Нормативная трудоемкость. Обобщенная оценка соответствия количественно-качественной структуры и состава специалистов производственным мощностям предприятия.

24. Расчет численности персонала. Реализация первоначального этапа в системе принятия управленческого решения об использовании заемного труда. Оценка эффективности деятельности подразделений в рамках рассматриваемого предприятия.

25. Система показателей эффективности деятельности вспомогательных подразделений предприятия.

26. Идентификация и оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда.

27. Базовые причины возникновения экономических рисков. Метод экспертных оценок. Интегральный показатель, позволяющий оценить уровень производственно-технического риска.

28. Показатель, характеризующий уровень финансово-экономического риска.

29. Мероприятия, позволяющие минимизировать ущерб и максимизировать вероятность стабильной деятельности предприятия в случае привлечения заемного персонала.

30. Сущность методов страховой защиты. Метод расчета страхового возмещения — «пропорциональное возмещение ущерба».

31. Принятие управленческого решения о целесообразности внедрения системы заемного труда. Метод сбора информации - анализ документов.

32. Методы, имеющие потенциал использования в процессе принятия обоснованного управленческого решения о внедрении системы заемного труда на предприятии.

33. Мотивация персонала на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI). Результативность и эффективность деятельности.

34. Система оплаты труда сотрудников по показателям.

35. Структурирование бизнес-процессов. Расчеты заработной платы на основе KPI.

36. Архитектура подобного информационно-технологического решения.

37. Анализ показателей деятельности самой HR-службы по основным процессам работы с персоналом.

38. Программный продукт, поддерживающий работу системы KPI и оценку эффективности работы с персоналом.

Учебно-методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа включает: проработку конспекта лекций и учебной литературы, поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, а также выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях.

Одним из важных методов самостоятельной работы студента является работа с научной литературой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Основные *приемы* можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамками официальной учебной деятельности и расширяет общую культуру);
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит экономить время);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- если книга – собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный

указатель», где отмечаются наиболее интересные мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора;

- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать);

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Грамотная работа с научной литературой, предполагает соблюдение ряда правил. Прежде всего, при такой работе необходимо сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути, невозможен формальный, поверхностный подход, механическое заучивание, простое накопление цитат, выдержек. При работе над книгой требуется определенная последовательность.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

В рамках учебной деятельности основным для студентов является изучающее чтение – оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним.

Одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня их самостоятельной работы, а также на усиление контроля за этой работой является написание реферата.

Целью написания реферата является приобретение навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

Реферат более объемный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определенную тему на семинарах, конференциях.

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

Слово "реферат" (от латинского – *referre* – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила. Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

После предварительной подготовки следует приступить к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать социальную или политическую проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и социальную значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ.

Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме.

Студент должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и социальную значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату - максимум пользы для читателя при минимуме информации.

В зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы): научно-проблемные и обзорно-информационные.

Научно-проблемный реферат. При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному, спорному в теории, вопросу (проблеме) по данной изучаемой теме, высказать по этому вопросу (проблеме) собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием.

На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть:
1) краткое изложение основных положений той или иной книги, монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.) как правило, только что опубликованных,

содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме по курсу дисциплины. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов;

2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме (теме, вопросу), опубликованных в различных журналах за тот или иной период, либо в сборниках («научных трудах», «ученых записках» и т.д.). Такой реферат может рассматриваться и как первоначальный этап в работе по теме курсовой работы.

Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Литература либо рекомендуется преподавателем, либо подбирается студентом самостоятельно, что является одним из элементов самостоятельной работы.

Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. При оформлении реферата необходимо ориентироваться на правила, установленные для оформления курсовых работ.

Написание реферата и его защита перед преподавателем или группой предполагает, что студент должен знать правила написания и оформления реферата, а также уметь подготовить сообщение по теме своего реферата, быть готовым отвечать на вопросы преподавателя и студентов по содержанию реферата.

Роль студента: написание реферата имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

Критерии оценки:

- актуальность темы;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата требованиям.

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы

- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Стиль отражает особенности личности.

Эссе по содержанию бывают:

- описательные,
- повествовательные,
- рефлексивные,
- критические,
- аналитические,
- литературные и др

Признаки эссе

Можно выделить некоторые общие признаки (особенности) жанра, которые обычно перечисляются в энциклопедиях и словарях:

1. Небольшой объем.

Каких-либо жестких границ, не существует. Объем эссе - от трех до семи страниц компьютерного текста.

2. Конкретная тема и подчеркнута субъективная ее трактовка.

Тема эссе всегда конкретна. Эссе не может содержать много тем или идей (мыслей). Оно отражает только один вариант, одну мысль. И развивает ее. Это ответ на один вопрос.

3. Свободная композиция - важная особенность эссе.

Эссе по своей природе устроено так, что не терпит никаких формальных рамок. Оно нередко строится вопреки законам логики, подчиняется произвольным ассоциациям, руководствуется принципом "Всё наоборот".

4. Непринужденность повествования.

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятным, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне строгих построений. Считается, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

5. Склонность к парадоксам.

Эссе призвано удивить читателя (слушателя) - это, по мнению многих исследователей, его обязательное качество. Отправной точкой для размышлений, воплощенных в эссе, нередко является афористическое, яркое высказывание или парадоксальное определение, буквально сталкивающее на первый взгляд бесспорные, но взаимоисключающие друг друга утверждения, характеристики, тезисы.

6. Внутреннее смысловое единство

Возможно, это один из парадоксов жанра. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

7. Ориентация на разговорную речь

В то же время необходимо избегать употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно. Итак, при написании эссе важно определить (уяснить) его тему, определить желаемый объем и цели каждого параграфа.

Начните с главной идеи или яркой фразы. Задача - сразу захватить внимание читателя (слушателя). Здесь часто применяется сравнительная аллегория, когда неожиданный факт или событие связывается с основной темой.

Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.
- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

Ошибки при написании эссе

1. Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания.

Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких - либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

2. Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

3. Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание читателя (слушателя) и затмевают основную тему эссе.

4. Длинные фразы.

Длинные фразы еще не доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Не перегружайте эссе.

При написании эссе отбросьте слова из энциклопедий. Неправильное употребление таких слов отвлекает внимание, приуменьшает значение эссе.

Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения

Для подготовки к контрольным работам и тестам студентов рекомендуется:

Самостоятельно дать письменный ответ на вопрос, рассматриваемый в рамках учебной дисциплины. Содержание ответа на поставленный вопрос включает: знание теории, выделение актуальных проблем данной темы в сфере общественной жизни.

Качество письменной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы, использует знание рекомендованных к теме первоисточников. При изложении материала следует стремиться к тому, чтобы каждое теоретическое положение было убедительно

аргументировано и всесторонне обосновано, а также подкреплено практическим материалом.

Ключевым моментов в облегчении подготовки к **контрольным работам и тестам** является активная работа студентов на занятиях (внимательное прослушивание и тщательное конспектирование лекций, активное участие в практических занятиях) и регулярное повторение материала и выполнение домашних заданий. В таком случае требуется минимальная подготовка, заключающаяся в повторении и закреплении уже освоенного материала.

Устный опрос (По всем разделам дисциплины).

Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

Критерии ответов студентам во время устного опроса:

5 баллов	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемые решения, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
3-4 балла	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность к самостоятельной работе.
1-2 балла	Студент демонстрирует фрагментарное знание основной теории. На занятиях ведет себя пассивно.
0 баллов	Студент не участвует в работе.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Критерии оценки презентации доклада (сообщения):

Презентация доклада (сообщения) на семинаре

9-10 баллов	Студент активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием современной экономической литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы.
7-8 баллов	Студент занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
5-6 баллов	Студент слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.
менее 5 баллов	Студент не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества

Критерии оценки подготовленного эссе:

9-10 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
7-8 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
5-6 баллов	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
менее 5 баллов	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.

Критерии оценки подготовленного реферата:

11-15 баллов	Реферат логически выстроен и содержание излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
6-10 баллов	В реферате не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует отдельную специализированную лексику, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, однако присутствуют отдельные незначительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
1-5 баллов	В реферате полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, допускает отдельные, но значительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют недостаточно обоснованные выводы.
менее 1 балла	Реферат содержит бессистемно представленный текст. Студент не ориентируется в источниках, не использует специализированную лексику, допускает большое количество значительных орфографических, пунктуационных, стилистических, фактических ошибок. Текст реферата несамостоятельный, вторичный, отсутствуют выводы.

Критерии выполнения разбора кейса:

11-15 баллов	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует
--------------	--

	свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
6-10 баллов	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе.
1-5 баллов	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы.
менее 1 балла	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

Круглый стол

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающиеся данной проблематикой, специалисты исследовательских центров и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию.

Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на современные проблемы, возникающие в сфере делового общения, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают пути решения данных проблем. Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии выступлений студентов во время проведения «Круглого стола»:

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных и отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры
1-2 балла	Выставляется студенту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Развернутая беседа

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной

и дополнительной литературы; выступления студентов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в развернутой беседе:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики разрешения проблем в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Дискуссия

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в дискуссии

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры, подтверждающих позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной практики по решению обозначенных проблем, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;

0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.
----------	---

Деловая игра

Ожидаемые результаты: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и умения, которые потребуются для успешной реализации делового общения.

Критерии оценки участия студента в деловой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры продемонстрировал навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения. Продemonстрировал гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.

«Мозговой штурм»

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов обсуждать спорные/дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных студентов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения

Критерии оценки участия студента в «мозговом штурме»

1-2 балла	Выставляется студенту, если он если он активно участвовал в мозговом штурме, в проведении и оценке результатов;
0 баллов	Выставляется студенту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

Ролевая игра

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые были приобретены ими в ходе освоения учебной дисциплины.

Критерии оценки участия студента в ролевой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность отобрать необходимый материал, провести сравнительный анализ предложенных концепций и достойно отстоять выбранную позицию
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы в области социологии рождаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.

Коллоквиум

Коллоквиум представляет собой разновидность опроса студентов по пройденной проблематике, в центре которого стоят вопросы, задаваемые преподавателем. Преподаватель формулирует вопрос к одному из студентов, он дает свой ответ, затем остальные студенты имеют возможность дополнить ответ данного студента. Вопросы преподавателя могут вытекать один из другого, быть взаимосвязанными, наводящими, и т.п.

Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, хорошо логически выстраивает ответ, приводит адекватные примеры, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию.
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал.
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал.
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

40 баллов за вопрос	Выставляется студенту, если он обнаруживает всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - владеет понятийным аппаратом дисциплины; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из социальной практики
менее 40 баллов	Выставляется студенту, если он обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного программного материала; допускает принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета; демонстрирует незнание теории и практики социологии глобализации.

Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

29-40 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании
--------------	--

	изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
19-28 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.
9-18 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.
0-8 баллов	Выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

Обоснование балльной системы оценки

Балльная структура оценки

Посещение лекций – **0,5 балла за посещение 1 лекционного занятия**

Активная работа на семинарах – **5 баллов (максимальное количество баллов за работу на 1 семинарском занятии)**

Презентация доклад (сообщения) на семинаре- **10 баллов**

Подготовка эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – **20 баллов**

Итоговое испытание (зачет/экзамен)– **40 баллов**

Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

Трудоемкость каждой учебной дисциплины рассчитывается по формуле: **50 баллов x количество кредитов — это 100%**.

1. Кредит – это единица измерения трудоемкости учебной дисциплины. Балл – это единица оценки качества выполнения работы студентом.

В бально-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

Для перевода баллов, набранных студентом, в проценты необходимо использовать формулу:

$$z = \frac{100\% * y}{x}, \text{ где}$$

z — сумма набранных баллов студентом (%).

x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);

y — сумма набранных баллов студентом (балл).

Экзамен:

- $z > 85\%$ выставляется оценка «5»;
- $65\% < z < 85\%$ выставляется оценка «4»;
- $50\% < z < 65\%$ выставляется оценка «3»;
- $20\% < z < 50\%$ выставляется оценка «2»;
- $z < 20\%$ выставляется оценка «1».

Зачет:

- $z > 50\%$ выставляется оценка «зачет»;
- $z < 50\%$ выставляется оценка «не зачет»;

8. Ресурсное обеспечение

А. Основная литература

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	С. Ю. Цехла [и др.]	Социальные институты регулирования рынка труда молодежи: монография	Симферополь: Федер. гос. автоном. образоват. учреждение высш. образования "Крым. федер. ун-т им. В. И. Вернадского"	2017

Б. Дополнительная литература

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	А. Р. Алавердов	Управление кадровой безопасностью организации: учебник	М.: Ун-т Синергия	2020
2	Н. К. Яворский	Цифровые технологии в системе управления персоналом	Молодой ученый. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: https://moluch.ru/archive/309/69896/	2020

3	Я. В. Красникова	Цифровые технологии в управлении персоналом	Гуманитарный научный журнал, №1. с. 77-83	2020
4	В. В. Федосеев	Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда: учеб. пособие для студентов вузов	М.: Вуз. учебник: ИНФРА-М	2019
5	А. В. Арфае, И. В. Гарбузюк, Е. А. Чагина	Управление человеческими ресурсами: кадровая политика и кадровый аудит: учеб. пособие	СПб.: Изд-во Политехн. ун-та	2017
6	А. А. Шпаченко	Как из оплаты труда сделать эффективный мотивационный инструмент управления персоналом: метод. пособие по построению высокоэффектив. универс. мотивац. системы оплаты труда для процес. персонала	М.: Эдитус	2017
7	В. Н. Ярышина	Оплата труда и ее трансформации в современной экономике: монография	Воронеж. гос. ун-т. Изд. дом ВГУ	2016
8	А. А. Веселов, С. А. Кошечкин, И. И. Летунова	Три системы найма персонала	Ростов н/Д: Феникс	2016
	А. В. Ребров	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие	М.: ИНФРА-М	2016
9	Л. Бердникова	Ценный сотрудник: найти и удержать: [практ. рук. по найму, обучению и мотивации сотрудников]	СПб.: ЛЕМА	2015
10	А. А. Шутьков, С. А. Шутьков	Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб. пособие для студентов экон. фак. вузов	М.: Нац. ин-т бизнеса	2013
11	А. В. Мальцева, Чудова О. В., Шилкина Н. Е.	Сегментация рынка труда: теория и методика	Барнаул: Азбука	2010

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- <http://vshssn.msu.ru/> - Высшая школа современных социальных наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;
- <http://www.cfin.ru> – «Корпоративный менеджмент»;
- <http://www.hrm.ru> - электронная библиотека HR-специалистов.
- www.re-c.ru – сайт издания «Российский экономический журнал».
- www.vopreco.ru – сайт журнала «Вопросы экономики».
- www.nbmgu.ru – библиотека экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

Ломоносова

- www.cbr.ru – сайт Центрального Банка
- www.minfin.ru – сайт Министерства финансов РФ.
- www.government.ru – сайт Правительства РФ.
- www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- www.socionet.ru - портал по общественным наукам
- www.gks.ru – официальный сайт Росстата РФ.
- <https://khabarovsk.hh.ru/article/303224> - НН.ru «Digital-словарик для HR».
- [https:// www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html](https://www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html) - Deloitte Global Human Capital Trends.
- Информационные данные Госкомстата, Государственного таможенного комитета, коммерческих и государственных компаний, полученные через поисковые системы Yandex, Rambler, Google, Mail— Сайты маркетинговых и коммуникационных агентств и др.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

9. Язык преподавания: русский.

10. Преподаватель: д.э.н. Мисанова И.Н.

11. Автор программы: д.э.н. Мисанова И.Н.