

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального 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

«Обеспечение организации трудовыми ресурсами»

для магистров по направлению подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) ОПОП

«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Форма обучения: очная

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

Москва 2022

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: базовая часть, 1 год обучения 2 семестр.

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

- «Экономика народонаселения»,
- «Статистика труда»,
- «Управление рынком труда»,
- «Управление миграционными процессами»,
- «Управление эффективностью труда»,
- «Управление социальным развитием персонала».

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

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
Способность формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности (УК-1).	Знать применение методологии научного познания в профессиональной деятельности; (УК-1). Уметь создавать теоретические модели явлений и процессов; (УК-1). Владеть способностью формулировать научно обоснованные гипотезы; (УК-1).
Способность к комплексному восприятию современных проблем управления персоналом в организации и пониманию роли персонала и управления им в управлении организацией в целом (ОПК-3).	Знать современные проблемы управления персоналом в организации; (ОПК-3). Уметь комплексно воспринимать современные проблемы управления персоналом в организации; (ОПК-3). Владеть пониманием роли персонала и управления им в управлении организацией в целом; (ОПК-3).
Способность к решению задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4).	Знать решение задачи повышения эффективности использования и развития персонала; (ОПК-4). Уметь решать задачи повышения эффективности использования персонала; (ОПК-4). Владеть решением задачи развития персонала; (ОПК-4).
Способность оценивать социальную и экономическую эффективность системы управления персоналом, готовность к использованию результатов оценки при подготовке рекомендаций по оптимизации функционирования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем (ОПК-8).	Знать социальную и экономическую эффективность системы управления персоналом; (ОПК-8). Уметь оценивать социальную и экономическую эффективность системы управления персоналом; (ОПК-8). Владеть использованием результатов оценки при подготовке рекомендаций по оптимизации функционирования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем; (ОПК-8).

<p>Владение методами и инструментами оценки влияния макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления и других факторов на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9).</p>	<p>Знать методы и инструменты оценки влияния макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; (ОПК-9). Уметь формировать и развивать трудовые ресурсы региона и отдельной организации; (ОПК-9). Владеть методами и инструментами оценки влияния макроэкономической среды; (ОПК-9).</p>
<p>Способность к разработке, внедрению и реализации стратегии управления персоналом организации, кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1).</p>	<p>Знать разработку, внедрению и реализации стратегии управления персоналом организации; (ПК-1). Уметь разработку кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации; (ПК-1). Владеть способностью к разработке, внедрению и реализации стратегии управления персоналом организации; (ПК-1).</p>
<p>Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3).</p>	<p>Знать стратегию привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; (ПК-3). Уметь разрабатывать, внедрять и реализовывать стратегии привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; (ПК-3). Владеть разработкой стратегией привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; (ПК-3).</p>
<p>Готовность к разработке и внедрению политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, способность определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения (ПК-7);</p>	<p>Знать разработку и внедрение политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; (ПК-7). Уметь распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения; (ПК-7). Владеть способностью определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения; (ПК-7).</p>
<p>Владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17).</p>	<p>Знать: проведение подбора и найма персонала в соответствии с выделенными требованиями; (ПК-17); Уметь: составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня; (ПК-17); Владеть: разработкой и внедрением</p>

	профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом; (ПК-17).
--	---

4. Объем дисциплины (модуля) составляет 2 з.е., в том числе 32 академических часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 40 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

5. Формат обучения: очно.

6. Содержание дисциплины (модуля), 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			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося (при наличии), часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Теоретические основы и предмет дисциплины «Обеспечение организации трудовыми ресурсами».	12	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе, 8
Тема 2. Социально-трудовые отношения.	8	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе 4
Тема 3. Человек в социально-экономической системе. Качество и уровень жизни.	8	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе, выполнение практических заданий, деловая игра 4
Тема 4. Трудовой потенциал и занятость населения.	8	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе,

					выполнение практических заданий, деловая игра 4
Тема 5. Оптимизация численности и структуры персонала на предприятии.	9	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе 5
Тема 6. Эффективность экономической деятельности.	9	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе 5
Тема 7. Организация труда в обществе. Нормативные материалы для организации труда.	9	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе, решение кейсов 5
Тема 8. Формы и системы оплаты труда. Принципы и модели формирования доходов в рыночной экономике и оплата труда.	9	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе, выполнение практических заданий, 5
Промежуточная аттестация – экзамен.					
Итого	72		32		40

Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплин
1.	Тема 1. Теоретические основы и предмет дисциплины «Обеспечение организации трудовыми ресурсами».	Понятийный аппарат дисциплины: благо, ресурсы, норма, труд, качество жизни, доход, капитал и др. Сущность труда, его функции, содержание, характер. Сущность трудового процесса. Труд в системе экономических ресурсов. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем. Условия, организация и характер труда. Трудовая деятельность и трудовое поведение. Отношение к труду, удовлетворенность трудом и трудовая мобильность.
2.	Тема 2. Социально-трудовые отношения.	Общая характеристика социально-трудовых отношений. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Механизм регулирования ими.

		<p>Социальное партнерство: принципы и опыт организации и возможности согласования интересов социальных групп на предприятиях. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства. Экономическое сознание и поведение людей. Основные признаки взаимодействия людей в производственных системах. Виды взаимодействия в процессе труда. Профессиональная этика: общее и частное. Нравственно-психологические детерминанты делового взаимодействия.</p>
3.	<p>Тема 3. Человек в социально-экономической системе. Качество и уровень жизни.</p>	<p>Элементы модели человека в социально-экономических системах, их сущность и их взаимосвязь. Потребности человека. Мотивы деятельности. Цели и система ценностей человека. Динамика процессов развития цивилизации и их влияние на формирование системы ценностей. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. Эволюция представлений о показателях качества жизни. Стоимость жизни, потребительский бюджет и доходы населения. Кросс-культурный подход в исследовании качества и уровня жизни.</p>
4.	<p>Тема 4. Трудовой потенциал и занятость населения.</p>	<p>Рабочая сила с связанные с ней понятия. Трудовой потенциал и его компоненты. Трудовые ресурсы и их движение. Теория человеческого капитала в экономике: формирование и развитие. Подходы к формированию и оценке человеческого капитала. Четыре способности, лежащие в основе человеческого капитала: жизнеспособность, работоспособность, способность к инновациям, способность к обучению. Методы оценки человеческого капитала. Основные характеристики рынка труда. Диверсификация рабочей силы: причины и следствие. Занятость населения и безработица. Управление занятостью.</p>

5.	Тема 5. Оптимизация численности и структуры персонала на предприятии.	Структура и состав трудового коллектива. Методы определения необходимой численности работников. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. Процесс по обеспечению качества рабочей силы. Структура нормирования времени и последовательность установления норм труда. Принципиальные схемы определения численности персонала. Структура задач оптимизации норм обслуживания и численности. Взаимосвязь разделения труда и численности работников. Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах.
6.	Тема 6. Эффективность экономической деятельности.	Структура экономических ресурсов. Компоненты деятельности человека. Производительность труда и связанные с ней понятия. Факторы и условия изменения производительности. Выработка и трудоемкость продукции. Резервы роста и планирование производительности труда. Основные аспекты понятия «Эффективность». Продуктивность и рентабельность. Труда. Теорема о рентабельности труда и ее следствия. Источник прибыли в экономике. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.
7.	Тема 7. Организация труда в обществе. Нормативные материалы для организации труда.	Виды и границы труда. Производственный, технологический и трудовой процессы. Условия труда. Рабочее место. Структура производственной операции. Классификация затрат рабочего времени. Система норм и нормативов труда. Структура задач оптимизации трудовых процессов и норм труда. Методы нормирования труда. Коэффициент выполнения нормы. Структура нормативов. Требования к нормативам и основные этапы их разработки. Методы установления нормативных зависимостей. Дифференцированные и укрупненные нормативы.
8.	Тема 8. Формы и системы оплаты труда. Принципы и модели формирования доходов в рыночной экономике и оплата труда.	Сущность и функции заработной платы. Основные принципы организации системы оплаты труда. Сущность и основные элементы тарифной системы. Тарифные сетки, их назначение и построение. Расчет тарифных величин. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. Территориальное регулирование заработной платы. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда. Системы повременной, сдельной, смешанной, дифференцированной и т.д. оплаты труда. Планирование и формирование фонда

		заработной платы. Расчет фондов заработной платы. Оптимизация структуры дохода сотрудников предприятия.
--	--	---

Планы семинарских занятий:

Семинар 1.

Проведение анкетирования. Организационные вопросы, связанные с вводом данных и организацией их обработки

Для проведения мини-исследования группа разбивается на 4-5 подгрупп, каждая из которых готовит свой тематический раздел в рамках мини-исследования. Объект мини-исследования – сами студенты I курса. После заполнения анкеты студенты должны ввести полученные данные, сформировать массив и провести несложный анализ полученных результатов по своей теме.

Результаты мини-исследования каждая подгруппа представляет в виде небольшой презентации (около 20 мин.), для которой выделяется время на каждом семинаре.

Структура презентации по итогам анкетирования.

Цель презентации: – дать краткий обзор основных теоретических подходов, которые могут быть использованы для разработки и интерпретации гипотез мини-исследования.

Часть 1. Теоретические подходы к проблеме:

1. Постановка проблемы.
2. Цель и задачи исследования.
3. Основные категории.
4. Теоретические модели, используемые для объяснения результатов своего исследования.
5. Тестируемые гипотезы.

Часть 2. Обзор эмпирических исследований по теме:

1. Примеры эмпирических исследований по своей теме для России (минимум 2), с указанием автора, названия работы, цели исследования, используемых теоретических концепций/подходов, полученных результатов и их интерпретации.
2. Примеры эмпирических исследований по своей теме для других стран (2) (можно использовать как англоязычную, так и русскоязычную литературу), с указанием автора, названия работы, цели исследования, используемых теоретических концепций/подходов, полученных результатов и их интерпретации.
3. Выводы по результатам представленных 4-х исследований, и их сравнительный анализ.

Часть 3. Представление и интерпретация полученных эмпирических результатов:

1. Методология проведенного мини-исследования.
2. Основные эмпирические результаты.
3. Обсуждение и интерпретация результатов в рамках выбранных теоретических концепций.

Критерии оценивания презентации: за презентацию группа может получить максимум 5 баллов, обсуждение и вопросы оцениваются индивидуально в 1 дополнительный балл.

Семинар 2.

1. Трудовая деятельность в примитивных сообществах. Проблемы разграничения труда и иных видов деятельности.

2. Трудоизбыточность и недоиспользование трудовых ресурсов.

Текст для обсуждения:

Маршалл Салинз. Экономика каменного века. Раздел «Домашний способ производства: структура недопроизводства». М., OGI. 1999. (сс. 53-101).

Дополнительная литература:

Александр Никулин. Искусство господства и сопротивления в концепции Джеймса Скотта // Отечественные записки. № 3 (12). 2003. <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=528>

А. В. Чаянов. Организация крестьянского хозяйства. (Фрагмент из книги: Из книги А.В Чаянов «Крестьянское хозяйство. Избранные труды», Москва, «Экономика», 1989, стр. 196-213). <http://www.ruralworlds.msses.ru/classical/chayanov/chayanov-vved.html>

Теодор Шанин. Три смерти Александра Чаянова // Социологический журнал. № 1. 1995. <http://www.yabloko.ru/Themes/History/Shanin/3-deaths-of-chaynov.html>

Вопросы для обсуждения:

1. Социальная организация «работы» и «неработы» в примитивных сообществах. Виды деятельности, включающиеся в понятие «работы» и «неработы». Как структурировано в примитивных сообществах время работы и время досуга? Существует ли граница между работой и иными видами деятельности? Какова средняя продолжительность рабочего дня у различных примитивных племен?

Ради каких видов деятельности происходит отвлечение людей от трудового процесса? Мотивация труда в примитивных сообществах: можно ли рассматривать ее в категориях современной экономики?

Каково представление об «интенсивности труда» у примитивных племен? Как компенсируются «сверхзатраты энергии и сил» в тех племенах, где рабочий день более продолжительный? Каково культурное обоснование подобной компенсации?

Чем можно объяснить особенности разделения труда по полу и возрасту в различных примитивных сообществах? Какой тип разделение труда является доминирующим в рамках домашнего способа производства?

2. Трудоизбыточность и неиспользование трудовых ресурсов

Чем объяснить тот факт, что реальный объем производства и реальная численность проживающего населения существенно ниже, чем расчетные значения?

Почему домашний способ производства предполагает постоянное неиспользование ресурсов? Какими факторами это обусловлено?

В чем состоит суть правила Чаянова? Какую социологическую интерпретацию Вы могли бы дать для его объяснения? Является ли оно, на Ваш взгляд, универсальным законом? При каких условиях это правило может быть применимо для анализа современного общества?

Каким образом традиционная экономика проявляет себя в тех случаях, когда она оказывается втянутой в рыночные отношения? Когда и почему в антропологии сформировалась точка зрения, что «туземцы — прирожденные ленивцы»?

Почему домашний способ производства можно охарактеризовать как «антиизбыточный»?

Семинар 3.

Принципы научной организации труда Ф. Тейлора.

Текст для обсуждения: *Фредерик Уинслоу Тейлор.* "Принципы научного менеджмента". <http://www.humans.ru/humans/102544>

Вопросы для обсуждения:

1. Какое представление о справедливости Тейлор вкладывал в основание своей системы научной организации труда?

2. Каким образом в системе Тейлора перераспределяется власть и ответственность по сравнению с традиционным типом управления? Кто, по мнению Ф.Тейлора, несет основную ответственность за результаты производства – работники или менеджеры?
3. Усиливает ли система Тейлора конкуренцию между работниками или, напротив, ведет к росту солидарности между ними?
4. Как Тейлор представлял себе систему трудовых мотивов работника? А менеджера?
5. Для каких стран система Тейлора наиболее применима? Какими особенностями должна обладать система ценностей и национальный менталитет, чтобы тейлоровские методы управления трудом работали эффективно?
6. Можно ли применить тейлоровские методы к творческому труду? Дайте обоснование своего ответа.
7. Какие факторы обеспечили жизнеспособность тейлоризма? Каким образом в систему Тейлора встроена возможность социальной мобильности?
8. Видите ли Вы внутренние противоречия в системе управления трудом, разработанной Тейлором? Подтвердите это на примере текста.
9. При применении идей Тейлора о научной организации труда зарплата рабочих возрастала в среднем на 60%. Попытайтесь объяснить, почему эта система временами встречалась самими рабочими «в штыки»?
10. Можно ли применить тейлоровские методы к учебному процессу? Есть ли элементы тейлоровской системы в МГУ? Если да, то в чем они заключаются? Насколько это эффективно, с Вашей точки зрения?

Семинар 4.

Социальная философия Г. Форда.

Текст для обсуждения:

- *Генри Форд. Моя жизнь, мои достижения. Первая публикация на русском языке: Ленинград, «Время», 1924 (перевод под ред. инженер-технолога В.А.Зоргенфрея). Электронная версия: © «НиТ. Раритетные издания», 1998. <http://www.improvement.ru/bibliot/ford/ford001.shtm>*

Дополнительная литература:

- Б.М. Штопов. Социально - экономические эксперименты Генри Форда // Проблемы теории и практики управления. № 6. 2002. С. 109-113. <http://www.masters.donntu.edu.ua/2004/kita/ukrainsky/library/history.pdf>*

Вопросы для обсуждения на семинаре:

- Г. Форд: «решение вопроса о заработной плате устраняет девять десятых психических вопросов, а конструкционная техника решает остальные». Насколько эта мысль Форда актуальна в настоящее время в России? Если да, то для каких категорий населения? Можно ли утверждать, что с формальным переходом к постиндустриальному обществу действительно происходит массовый отход от этой парадигмы?
- Если фордистская модель действительно характеризуется высоким уровнем отчуждения труда и его дегуманизацией, то чем можно объяснить тот факт, что именно фордистские методы управления трудом продолжали преобладать в большинстве развитых стран вплоть до конца 70-х годов? В чем, на Ваш взгляд, заключается привлекательность фордистской модели?
- Можно ли утверждать, что в настоящее время фордистские методы управления трудом полностью отошли в прошлое? Если нет, то приведите примеры производств, где они продолжают вполне успешно существовать и сегодня.

- Причины бедности и решение социальных проблем в представлении Генри Форда. Каково соотношение индивидуальных и структурных причин бедности в концепции Форда? Применим ли подход Форда в современных российских условиях?
- Один автомобиль на всю жизнь + одна модель и только черного цвета – это фактическая концепция рекламной кампании Форда. Возможна ли такая стратегия производства на сегодня? Если нет, то почему? (к теме про стратегию ценообразования).
- Почему Г.Форд уделял такое большое внимание проблемам ценообразования? Все ли исчерпывается только ценовой конкуренцией? Если нет, то на каком типе конкуренции Форд делает акцент?
- Соотношение нормы и массы прибыли. В чем принципиальное отличие Форда от других предпринимателей его времени? Почему он, не стремясь к максимальной норме прибыли, богател быстрее своих конкурентов?

Семинар 5.

Труд в традиционном крестьянском хозяйстве.

Труд в надомной промышленности как переходная форма от крестьянского труда к индустриальному.

Текст для обсуждения:

Райнхард Зидер. Социальная история семьи в Западной и Центральной Европе (конец XVIII — XX вв.). Москва, «Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС». 1997.

Глава I. Крестьянская семья сс. 10-71.

Глава II. Семьи сельских рабочих надомников. сс. 72-102.

(работа по подгруппам)

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Труд в традиционном крестьянском хозяйстве.

1. Какими путями происходило привлечение в крестьянское хозяйство дополнительных рабочих рук?
2. В чем заключались основные особенности производства и труда в крестьянских хозяйствах в земледельческих и животноводческих регионах?
3. Каким образом было организовано разделение труда по признаку пола в крестьянских хозяйствах? Какими факторами определялось разделение труда между крестьянином и крестьянкой, работниками и работницами в XVIII-XIX вв.?
4. В чем заключалась зона ответственности женщин в крестьянском хозяйстве? Какие региональные особенности существовали в этом отношении? В каких регионах доминирование мужчин было более выраженным и почему?
5. Каким образом происходило распределение доходов от сельскохозяйственного производства между мужчинами и женщинами? К каким рынкам женщины имели преимущественный доступ?
6. Какими видами доходов могли распоряжаться мужчины? На какие цели расходовались эти средства? К каким рынкам мужчины имели преимущественный доступ?
7. В каком возрасте и в каких формах происходило приобщение детей к трудовой деятельности? Какое место отводилось детям в рабочей иерархии, охватывавшей крестьянских детей работоспособного возраста и работников?

2. Труд в надомной промышленности как переходная форма от крестьянского труда к индустриальному.

1. Опишите основные особенности экономики домашней промышленности. Какие факторы способствовали ее распространению? Почему «двойная экономика», сочетающая ведение сельского хозяйства и надомный труд, оказалась весьма неустойчивой экономической формой?

2. В каких районах в первую очередь происходило развитие домашней промышленности? Как связано развитие домашней промышленности с порядком наследования крестьянских хозяйств?
3. Какими мотивами диктовалось намерение крестьян перейти от сельского хозяйства к надомному труду? С какими рисками был связан отказ от «двойной экономики»?
4. Каким образом надомники пытались защищать свои экономические интересы? Какие формы конкуренции порожидала надомная промышленность?
5. Какими экономическими критериями руководствовались рабочие надомники? В чем отличие этих критериев от тех, которые типичны для городских наемных рабочих?
6. Какие изменения произошли с домашней промышленностью под давлением фабричной конкуренции?
7. Опишите особенности гендерного разделения труда в семьях рабочих-надомников. Как современники воспринимали стирание «гендерной границы» в разделении труда?
8. Как влиял рост доходов надомников на потребительские предпочтения? Чем объясняется невозможность долгосрочного планирования бюджета в семьях надомников?

Семинар 6.

Проблемы удовлетворенности трудом и трудовой мотивации в условиях социализма.

Текст для обсуждения:

- *А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов.* Человек и его работа в СССР и после. М., Аспект-Пресс. 2003.

Вопросы для обсуждения:

1. Методологические предпосылки и гипотезы исследования.
2. Объективные и субъективные характеристики отношения к труду.
3. Мотивы трудовой деятельности и их связь с содержанием труда.
4. Особенности личности рабочего и отношение к труду.
5. Мотивация и отношение к труду: тенденции 90-х годов.

Семинар 7-8.

Труд в обществе будущего.

Тексты для подготовки и обсуждения:

У. Бек. Общество риска или на пути к другому модерну. М., Прогресс-Традиция. 2000. Гл.VI. С.202-223.

М. Бехтель. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы.

http://www.moskau.diplo.de/Vertretung/moskau/ru/04/Publikationen/Sozialpolitik/Datei_Arbeitszukunft,property=Daten.doc

О.Тоффлер. Будущее труда. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Toffler/_FutW.php

Цель занятия: сформулировать основные представления о будущем труда (на основе работ О.Тоффлера, У.Бека, М.Бехтеля).

Группа делится на 3 команды. Цель каждой команды – сформулировать основные идеи работы и показать ее сильные и слабые стороны в сопоставлении с двумя другими авторами.

1-я команда: Будущее труда в представлении О. Тоффлера.

2-я команда: Будущее труда в представлении У. Бека.

3-я команда: Будущее труда в представлении М. Бехтеля.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие формы занятости могут заменить в будущем систему наемного труда? (режим, рабочее время, реорганизация повседневной жизни).
2. Безработица в будущем/добровольный труд/гибкая и нестандартная занятость.
3. Изменяющаяся роль образования. Тренинг на рабочем месте. Новые профессии.
4. Новый работник: стиль, мотивы, ценности.
5. Сильные стороны данной концепции.
6. Возможные критические замечания в адрес данной концепции.
7. Вопросы (по 1 вопросу к текстам других команд) – придумывает вся команда.

Итоги подводятся жюри по результатам:

1. Презентации основных характеристик каждой концепции (по 1 чел. на каждый сюжет).
2. Ответов по поводу данной концепции на вопросы представителей двух других команд (все члены команды).
3. Вопросы, подготовленных для двух других команд (все члены команды).

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
- применение методологии научного познания в профессиональной деятельности; (УК-1).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
- современные проблемы управления персоналом в организации; (ОПК-3).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
- решение задачи повышения	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14	Отсутствие знаний	Сформированные

Знать	эффективности использования и развития персонала; (ОПК-4).	Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42		систематические знания
	- социальную и экономическую эффективность системы управления персоналом; (ОПК-8).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- методы и инструменты оценки влияния макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; (ОПК-9).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- разработке, внедрению и реализации стратегии управления персоналом организации; (ПК-1).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- стратегию привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; (ПК-3).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- разработку и внедрение политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; (ПК-7).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- проведение подбора и найма персонала в соответствии с выделенными требованиями; (ПК-17).		Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные систематические знания

Уметь	- создавать теоретические модели явлений и процессов; (УК-1).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия умений	Успешное и систематическое умение
	- комплексно воспринимать современные проблемы управления персоналом в организации; (ОПК-3).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия умений	Успешное и систематическое умение
	- решать задачи повышения эффективности использования персонала; (ОПК-4).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия умений	Успешное и систематическое умение
	- оценивать социальную и экономическую эффективность системы управления персоналом; (ОПК-8).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия умений	Успешное и систематическое умение
	- формировать и развивать трудовые ресурсы региона и отдельной организации; (ОПК-9).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия умений	Успешное и систематическое умение
	- разработке кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации; (ПК-1).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия умений	Успешное и систематическое умение
	- разрабатывать, внедрять и реализовывать стратегии привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; (ПК-3).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия умений	Успешное и систематическое умение

	- распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения; (ПК-7).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия умений	Успешное и систематическое умение
	- составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня; (ПК-17).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия навыков (владений, опыта)	Сформированные систематические знания
Владеть	- способностью формулировать научно обоснованные гипотезы; (УК-1).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- пониманием роли персонала и управления им в управлении организацией в целом; (ОПК-3).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- решением задачи развития персонала; (ОПК-4).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- использованием результатов оценки при подготовке рекомендаций по оптимизации функционирования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем; (ОПК-8).	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствия навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- методами и инструментами оценки влияния	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1	Отсутствия навыков (владений)	Сформированные навыки (владения),

макроэкономической среды; (ОПК-9) .	Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	, опыта)	применяемые при решении задач
- способностью к разработке, внедрению и реализации стратегии управления персоналом организации; (ПК-1) .	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствии навыков (владений , опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
- разработкой стратегией привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; (ПК-3) .	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствии навыков (владений , опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
- способностью определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения; (ПК-7) .	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствии навыков (владений , опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
- разработкой и внедрением профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом; (ПК-17) .	Реферат №: 1-16 Эссе №: 1-14 Тест №: 1 Практические задания: 1 - 3 Контрольные вопросы (экзамен) №: 1 - 42	Отсутствии навыков (владений , опыта)	Сформированные систематические знания

Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения.

Перечень тем рефератов по дисциплине: «Обеспечение организации трудовыми ресурсами»:

1. Тенденции развития современных организаций.
2. Разновидности организационных целей.
3. Основные типы плановых преобразований в организации.
4. Проблема сопротивления персонала организации инновациям.
5. Модели и механизмы адаптации персонала современной организации.
6. Разрешение организационного конфликта: стратегии, способы, приемы.
7. Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие.
8. Модели формирования лидерского потенциала современного руководителя.
9. Практика применения содержательных теорий мотивации.
10. Пределы манипулирования специалистами при помощи современных систем

вознаграждений в организации.

11. Влияние НТП на коммуникации в организации
12. Проблемы осуществления обратной связи в менеджменте.
13. Специфика выработки современного управленческого решения.
14. Особенности управленческих решений, принимаемых в организациях сферы услуг.
15. Современные модели анализа совместимости малых групп и сплоченности трудового коллектива.
16. Специфика конфликтов в организациях, использующих дистанционные формы занятости.

Перечень тем эссе по дисциплине «Обеспечение организации трудовыми ресурсами»:

1. Основные теоретико – методологические подходы к науке управления.
2. Основные организационные типологии и классификации.
3. Тенденции совершенствования организационных структур.
4. Проблемы управления международными корпорациями.
5. Варианты стратегического развития современной компании.
6. Основные системы контроля качества в современной науке управления.
7. Сравнительный анализ проблематики кадрового менеджмента различных стран.
8. Деструктивные и конструктивные последствия организационных конфликтов.
9. Переговоры – специфический способ разрешения организационного конфликта.
10. Гендерные стереотипы в современных российских организациях.
11. Конфликтологическое наследие Р. Дарендорфа и Л. Козера: сравнительный критический анализ.
12. Интерпретация феномена конфликта в работах К. Маркса, Ф. Ницше и З. Фрейда: попытка сравнительного анализа.
13. Виды «компенсационного пакета» внутри организации.
14. «Метод кнута и пряника» – традиционный метод управления мотивацией человека.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

СТУДЕНТОВ:

Практические задания

Задание 1. Исследование и характеристика трудового потенциала

Показатели, которые характеризуют трудовой потенциал могут относиться к человеку, трудовому коллективу, обществу. Изучите примеры характеристик трудового потенциала (ТП).

Компоненты ТП	Объекты анализа и показатели ТП		
	Человек	Предприятие	Общество
Здоровье	Трудоспособность, время отсутствия по болезни.	Потери рабочего времени из-за болезней, травм. Затраты на обеспечение	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смерть по

		здоровья персонала.	возрастным группам.
Нравственность	Отношение к окружающим.	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность.
Творчество	Творческие способности.	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного рабочего.	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса.
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность.	Потери от нарушений дисциплины. Исполнительность. Чистота.	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение законов.
Образование	Знания. Кол-во лет учебы в школе и вузе.	Доля специалистов с высшим образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала.	Среднее кол-во лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете.
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации.	Качество продукции. Потери от брака.	Доходы от экспорта. Потери от аварий.
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года.	Количество сотрудников. Количество работы за год на одного сотрудника.	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Кол-во часов занятости в год.

Задание:

1. Сформулируйте критерии, по которым Вы как управляющий персоналом можете оценить трудовой потенциал:
 - преподавателя вуза;

- студента вуза;
 - токаря;
 - специалиста отдела по управлению персоналом.
2. Оцените трудовой потенциал:
- своей группы;
 - самого себя.
3. Сформулируйте меры (не менее), которые необходимо предпринять для того, чтобы максимально задействовать трудовой потенциал:
- преподавателя вуза;
 - студента вуза;
 - токаря;
 - специалиста отдела по управлению персоналом.

Задание 2.

1. Определите среднесписочную численность работников в мае, II, III, IV кварталах, за год

Сезонное предприятие начало работать с 17 мая. Число работников по списку составляло (человек): 17 мая - 300; 18 мая - 330; 19 мая - 350; 20 мая - 360; с 21 по 31 мая - 380; с 1 июня по 31 декабря - 400.

2. Рассчитать коэффициент текучести кадров

1. Среднегодовая численность рабочих за отчетный год составила 2300 человек. По собственному желанию было уволено 295 человек, за нарушение трудовой дисциплины — 50 человек.

3. Рассчитать среднесписочную численность работников за апрель месяц

Списочная численность работников организации составила:

за каждый календарный день с 1 по 15 апреля – 305 человек; с 16 по 30 апреля – 290 человек. В апреле пять женщин находились в отпуске по беременности и родам. Согласно трудовым договорам в апреле все сотрудники организации были приняты на полный рабочий день.

4. Рассчитать среднесписочную численность сотрудников за сентябрь

Согласно письменным заявлениям в сентябре 2020 года два сотрудника организации работают по 4 часа в день. Организация работает по графику пятидневной рабочей недели. Нормальная продолжительность рабочего дня составляет 8 часов.

В сентябре 2020 года первый сотрудник отработал 22 дня, а второй 16 дней.

среднесписочная численность сотрудников за сентябрь, работающих полный день, составила 214 человек.

5. Определите коэффициенты оборота и текучести кадров.

Среднесписочная численность рабочих за отчетный год составила 400 человек. В течение года принято на работу 20 человек, уволено 110 человек, в том числе за нарушения трудовой дисциплины 50 человек, по собственному желанию 30 человек.

6. Проанализируйте динамику движения персонала, используя данные, приведенные в таблице

Показатель	2019 г.	2020 г.	Отклонение
Среднесписочная численность	95	89	
Принято в течение года новых работников	10	4	

Выбыло работников	13	6	
- уход на пенсию, на учебу, в армию	-	-	
- по собственному желанию	13	6	
- за нарушение дисциплины	-	-	
Оборот по приёму, %			
Оборот по выбытию, %			
Общий оборот, %			
Текучесть кадров, %			
Коэффициент постоянства кадров, %			

Коэффициент оборота по приему (1):

$K_{пр} = \text{количество принятого на работу персонала} / \text{среднесписочная численность персонала} * 100 \%$

Коэффициент оборота по выбытию (2):

$K_{в} = \text{количество уволенных по всем причинам} / \text{среднесписочная численность персонала} * 100\%$ (2)

Коэффициент общего оборота (3):

$K_{об} = (\text{количество принятого на работу персонала} + \text{количество уволенных по всем причинам}) / \text{среднесписочная численность персонала} * 100\%$ (3)

Коэффициент текучести кадров (4):

$K_{т} = \text{численность уволившихся по собственному желанию и по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины} / \text{среднесписочная численность персонала}$ (4)

Коэффициент постоянства кадров (5):

$K_{пост} = (\text{среднесписочная численность персонала} - \text{количество уволенных по всем причинам}) / \text{среднесписочная численность персонала} * 100\%$ (5)

Сравните показатели за 2 года и сделайте выводы

7. Придумайте и решите задачу, позволяющую рассчитать списочную и среднесписочную численность персонала.

Задание 3.

- Составьте структуру персонала Вашей организации.
 - Выделите две группы: непромышленный персонал (например, охрана, медицинский персонал, МОП, сотрудники пунктов питания и т.д.) и непромышленный персонал (например, рабочие, служащие, инженерно-технические работники, административно-управленческий персонал).
 - Определите в процентном соотношении количество сотрудников в выделенных категориях (исходя из общего количества в 100%).
 - Проанализируйте профессионально-квалификационную структуру персонала: по уровню образования, поло-возрастной состав, семейному положению. (параметры, по которым будет анализироваться структура персонала организации могут быть самостоятельно скорректированы в зависимости от специфики деятельности организации).
 - Составьте предложения о дальнейшем численном соотношении различных категорий персонала организации, аргументируя выводы.
- Проанализируйте свой рабочий день и дайте рекомендации по снижению потерь рабочего времени.

- Заполните таблицу

Порядков. номер операции	Что наблюдалось	Кол-во времени (в мин.)

- Проанализируйте данные по следующим пунктам:

Время работы	Подготовительно – заключительные работы	
	Основная работа	
	Вспомогательная работа	
Итого		
Непроизводительное время	По объективным причинам	
	По личным причинам	
Итого		
Время перерывов	По техническим причинам	
	Организационного порядка (например, обязательный перерыв)	
	По личным причинам (личные надобности, незапланированный отдых ит.д.)	
Итого		

Содержание таблицы может быть скорректировано самостоятельно, в зависимости от специфики трудовой деятельности.

- Дать рекомендации по ликвидации потерь рабочего времени.
3. Предложите комплекс мер по реализации социальной политики в своей организации по 3 направлениям:
- Развитие социально-производственной инфраструктуры;
 - Удовлетворение базовых жизненных потребностей: зарплата и здоровье;
 - Развитие духовных потребностей.
- Необходимо сформулировать общее направление предложить от 3 до 5 конкретных мер по его реализации. Для этого проделайте следующие шаги:
- а) Проанализируйте составляющие социальной политики в Вашей организации на текущий момент (1 стр.);
 - б) На основании анализа текущей ситуации сформулируйте гипотезы (по 3 направлениям) о том, какие направления социальной политики должны развиваться в организации с точки зрения персонала (2-3 стр.)
 - в) Составьте анкету, которая позволила бы вам подтвердить или опровергнуть выдвинутое предположение (не менее 15 вопросов);
 - г) Сделайте вывод о соответствии своей гипотезы с реальным мнением;
 - е) Непосредственно сформулируйте общее направление, предложите от 3 до 5 конкретных мер по его реализации.

К работе необходимо приложить не менее 3 экземпляров ответов.

Промежуточная аттестация студентов проводится в виде теста.

Тестовые задания.

1. Ниже приводятся 4 причины, объясняющие важность организации для общества, вычеркните неверно сформулированный компонент:

1. объединять ресурсы для достижения желаемых целей и результатов;
2. эффективно производить товары и услуги;
3. содействовать интервенциям;
4. использовать современные производственные и информационные технологии.

Правильный ответ – 3)

2. Существует определенный набор групп стейкхолдеров, подчеркните корректно сформулированные:

1. Собственники и акционеры;
2. Сотрудники;
3. Родственники сотрудников;
4. Потребители.

Правильный ответ – 1), 2), 4).

3. Реймонд Майлз и Чарлз Сноу определяют несколько стратегий бизнеса, вычеркните неверно сформулированную:

1. Стратегия поиска;
2. Стратегия защиты доли рынка;
3. Стратегия анализа;
4. Стратегия синтеза.

Правильный ответ – 4)

5. Функциональная структура организации обладает рядом слабых сторон, вычеркните ложную:

1. Незначительны инновации;
2. Достижение организацией функциональных целей;
3. Ограничены представления о целях организации;
4. Медленно реагирует на изменения среды.

Правильный ответ – 2)

6. Дивизиональная структура организации обладает рядом сильных сторон, вычеркните ложную:

1. Приспособлена к быстрым изменениям в нестабильном окружении;
2. Не требует высокой компетентности и технической специализации;
3. Способна удовлетворять запросы потребителей, ибо основное внимание уделяет изделию;
4. Высокая координированность функций.

Правильный ответ – 2)

7. Матричная структура организации обладает рядом сильных сторон, вычеркните ложную:

1. Незначительные инновации;
2. Координация, необходимая для выполнения двойственных требований потребителей;
3. Оперативное перераспределение персонала между основными направлениями работы;
4. Возможно принятие комплексных решений.

Правильный ответ – 1)

8. Горизонтальная структура организации обладает рядом специфических слабых сторон, вычеркните ложную:

1. Незначительные инновации;
2. Определение центрального процесса требует труда и времени;

3. Требуется изменений культуры;
4. Менеджеры могут сопротивляться передаче части полномочий подчиненным.

Правильный ответ – 1)

9. Модульная структура организации обладает рядом специфических сильных сторон, вычеркните ложные:

1. Позволяет маленьким организациям использовать таланты всего мира;
2. Высокое мастерство;
3. Достижение организацией функциональных целей;
4. Предельная гибкость организации.

Правильный ответ – 2), 3)

10. Внешняя среда организации состоит из нескольких составляющих, вычеркните некорректно сформулированную:

1. Промышленность;
2. Сырье;
3. Человеческие ресурсы;
4. Иерархия власти.

Правильный ответ – 3)

11. Оперативная окружающая среда организации состоит из нескольких составляющих, вычеркните некорректно сформулированную:

1. Человеческие ресурсы;
2. Экономика;
3. Производство;
4. Сырье.

Правильный ответ – 2)

12. По структуре выделяются следующие виды организационных целей:

1. Маркетинговые;
2. Экономические;
3. Производственные;
4. Инновационные.

Правильный ответ – 1), 3), 4)

13. Согласно Г. Минцбергу выделяется несколько типов организации, вычеркните некорректно сформулированный:

1. Бизнес – организация;
2. Предпринимательская организация;
3. Машинная организация;
4. Профессиональная организация.

Правильный ответ – 1).

14. Примерная характеристика предназначения организации в обобщенном виде включает:

1. Предлагаемые товары или услуги;
2. Место и роль в системе рыночных отношений;
3. Трудовые ресурсы высокого качества;
4. Цели организации.

Правильный ответ – 1), 2), 4).

15. Для предприятия характерно осуществление ряда основных функций, вычеркните некорректно сформулированную:

1. Производственная;
2. Реализационно - маркетинговая;
3. Потребительски – рекламная;
4. Ресурсно – спросовая.

Правильный ответ – 2).

В конце семестра проводится экзамен в устной форме, состоящий из ответов на вопросы.

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Обеспечение организации трудовыми ресурсами»:

1. Какие аспекты отражают понятия «труд», «деятельность», «работа», «творчество»?
2. Что включает в себя понятие «социально-трудовые отношения» и каковы основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений?
3. Социальное партнерство и его особенности.
4. Особенности взаимосвязи потребностей с целями жизни человека.
5. Мотивы экономике труда.
6. Что понимается под качеством жизни и какими элементами оно определяется?
7. Что такое уровень жизни и какими показателями он характеризуется?
8. Что такое стоимость жизни?
9. Какие существуют подходы к формированию и оценке человеческого капитала?
10. Персонал предприятия и особенности формирования трудового коллектива.
11. Что такое компетентность работника и какие виды компетентности характеризуют его профессионализм, а какие – психологическую состоятельность?
12. Что представляет собой баланс рабочего времени одного работника и с какой целью он разрабатывается?
13. Численностью работников и ее разновидности.
14. Методы для определения численности персонала и какой из них обеспечивает наибольшую точность расчетов?
15. Дополнительная потребность в работниках и из чего она складывается?
16. Сущность производительности труда и ее основные показатели.
17. Каковы различия и что общего между результативностью, эффективностью и производительностью труда?
18. В чем сущность понятий «производительность живого труда» и «производительность совокупного труда»?
19. Что такое интенсивность труда и каковы методы ее измерения?
20. Что такое производительная сила труда и как связаны между собой производительная сила, интенсивность и производительность труда?
21. Сравните между собой показатели производительности, эффективности и рентабельности труда.
22. Факторы, определяющие степень дифференциации трудового процесса.
23. Основной принцип классификации затрат рабочего времени.
24. Норм и нормативов труда и их отличие.
25. Сущность заработной платы в рыночной экономике.
26. Структура заработной платы и какие факторы влияют на формирование ее ставки?
27. Функции заработной платы.
28. Организация оплаты труда и каковы основные элементы рыночного механизма ее организации?
29. Нормативный фонд оплаты труда и его сущность.
30. Что такое тарифная система, тарифная сетка, какими параметрами они характеризуются?
31. Каков порядок построения внутрифирменных тарифных сеток?
32. Тарифная ставка и какие функции она выполняет?
33. В чем сущность и каково назначение форм и систем оплаты?

34. Виды систем оплаты труда.
35. Методы планирования фонда заработной платы.
36. Потребительский бюджет и его виды.
37. Доходы населения и какие факторы влияют на их формирование?
38. Дифференциация доходов и какие методы и показатели позволяют ее оценивать?
39. Отличие понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».
40. Что отличает человеческие ресурсы от других видов ресурсов?
41. Каковы основные составляющие трудового потенциала?
42. Какие существуют методы количественной оценки трудового потенциала?

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 рамки 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 приступать 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. Продемонстрировал 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 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 \times количество кредитов — это 100%**.

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

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1.	Алиев У.А.	Управление человеческими ресурсами в условиях перехода к либерально-рыночным отношениям	Изд-во С.-Петербур. гос. экон. ун-та	2021
2.	Асалиев А.М.	Развитие трудового потенциала: учеб. пособие для студентов вузов	ИНФРА-М	2018
3.		Исследование региональных демографических проблем и занятости населения в условиях внедрения цифровой экономики: монография Рязань	[б. и.]	2020
4.	Малышев М.А.	Трудовые ресурсы в экономике России: ретроспектива	КДУ; Университетская книга	2017
5.	Малышев М.А.	Социально-трудовые отношения в современной России. Учебное пособие. Электронное издание сетевого распространения	КДУ; Университетская книга	2019
6.	Малышев М.А.	Современные проблемы мотивации трудовой деятельности	КДУ; Университетская книга	2021
7.		Развитие человеческого капитала молодежи: организационно-управленческие и финансовые аспекты = The development of the youth human capital: organizational, managerial and financial aspects	Креатив. экономика	2019
8.		Приоритетные траектории социального развития региона в	ИСЭИ УФИЦ РАН	2020

		условиях социализации экономической системы		
9.		Эффективность расходов на образование, человеческий капитал, сложность экономики и экономическое развитие регионов России	Дело	2020
10.	Под общ. ред. Хаджаловой Х.М.	Стратегические приоритеты развития человеческого капитала и управления трудовыми ресурсами в субъектах СКФО	Перо	2019

Б. Дополнительная литература.

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Гальчук Л.М.	Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: Уч.пос.	НИЦ ИНФРА-М	2017
2	Егоршин А.П.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Уч.пос.	НИЦ ИНФРА-М	2017
3	Стивен Р. Кови	Лидерство, основанное на принципах	Альпина Паблишер	2018
4	Harvard Business Review: 10 лучших статей	Лидерство	Альпина Паблишер	2018
5	Моборн Р., Ким В.Ч.	Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других игроков	Манн, Иванов и Фербер	2017

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- <http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал.
- <http://nbgmu.ru/> - Научная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова
- www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- www.socionet.ru - портал по общественным наукам
- <http://www.humanities.edu.ru> - Портал по социально-гуманитарному и политологическому образованию:
- Библиотека «Гумер». – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/index_philos.php
- Базы данных научной периодики и книг (НЭБ/Elibrary.ru, JSTORE (www.jstor.org), ProQuest (www.proquestdirect.com), EBSCO (www.ebsco.com)).

- <https://postnauka.ru/themes/sociology> - интернет-журнал о науке «Постнаука», раздел «Социология».
- <http://jour.isras.ru/index.php/socjour/issue/archive> - «Социологический журнал»
- <http://socis.isras.ru/> - журнал «Социологические исследования»

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 (видеопроекторное 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: к.с.н. Малышев М.А.

11. Автор программы: к.с.н. Малышев М.А.