

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

_____ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.08.01

Стратегия управления человеческими ресурсами

(Индекс дисциплины)

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **56**

Код

Экономической теории

Наименование кафедры

Направление подготовки:

38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки:

Управление человеческими ресурсами

Уровень образования:

бакалавриат

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	108		108
	Аудиторные занятия	34		12
	Лекции	17		8
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	17		4
	Самостоятельная работа	47		87
	Промежуточная аттестация	27		9
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен	7		9
	Зачет			
	Контрольная работа			9
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		3		3

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная							3					
Очно-заочная												
Заочная								0,5	2,5			

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

и на основании учебных планов № 1/1/687; 1/3/688

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
 Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области стратегии управления человеческими ресурсами

1.3. Задачи дисциплины

- Рассмотреть различные концепции управления человеческими ресурсами,
- Раскрыть методологию, глоссарий, сущностные характеристики и формы проявления управления человеческими ресурсами применительно к различным уровням экономики,
- Использовать методологию теории управления человеческими ресурсами в научных исследованиях и проектах, изучающих современное состояние человеческих ресурсов России,
- Овладеть механизмом управления человеческими ресурсами и особенностями его реализации применительно к экономике России.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОПК-1	Владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: Основные положения трудового права и Трудового кодекса РФ Уметь: Использовать понятийный и категориальный аппарат нормативных и правовых документов в процессе разработки стратегии управления человеческими ресурсами Владеть: Навыками и технологиями использования нормативных и правовых документов в практической деятельности		
ОПК-3	Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: Теорию управления человеческими ресурсами организации Уметь: Применять понятийный и категориальный аппарат при разработке стратегий управления человеческими ресурсами Владеть: Навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации		
ПК-13	Умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы	Второй

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
	реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций	
<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>Знать: Моделирование бизнес-процессов и использовать его методы в управлении человеческими ресурсами организации</p> <p>Уметь: Применять понятийный и категориальный аппарат бизнес-процессов при разработке стратегии управления человеческими ресурсами</p> <p>Владеть: Навыками разработки бизнес-процессов и реализации их в стратегии управления человеческими ресурсами организации</p>		
ПК-20	Владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур	Второй
<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>Знать: Нормативные, организационные и распорядительные аспекты теории управления человеческими ресурсами организации</p> <p>Уметь: Использовать организационные и распорядительные документы для создания бизнес-структур рынка труда</p> <p>Владеть: Навыками использования современных организационных и распорядительных документов для формирования новых предпринимательских структур рынка труда</p>		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Институциональная экономика, Социальная политика, Основы предпринимательской деятельности, Организация производства, Регулирование рынка труда, Трудовое право (ОПК-1)
- Управление человеческими ресурсами (ОПК-3);
- Стратегический менеджмент (ОПК-3);
- Теория вероятностей и математическая статистика (ПК-13);
- Трудовое право, гражданское право (ПК-20).

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Стратегия управления человеческими ресурсами в инновационной экономике			
Тема 1. Инновационное производство и его воздействие на положение человека Современный этап научно-технической революции. Автоматизация производства и ее составляющие. Новое качество рабочей силы. Интеллектуализация рабочей силы. Универсализация рабочей силы. Мобильность рабочей силы. Новый уровень обобществления рабочей силы. НТР и формирование всесторонне развитой личности. Структурные изменения, происходящие в кадровом потенциале общества. Рабочие кадры, кадры специалистов, служащих: тенденции, перспективы их развития, профессионально-квалификационный анализ и состав	8		10

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Тема 2. Образование в условиях инновационного производства Роль образования в современном общественном производстве и воспроизводстве человека. Экономическая, научно-техническая и социальная функции образования. Социально-экономический механизм функционирования образовательного комплекса. Отношения планомерности и их реализация в сфере образования. Хозрасчетные и распределительные отношения в образовательном комплексе. Проблемы социально-экономической эффективности функционирования образовательного комплекса. Факторы труда обучения и их взаимодействие. Работа по повышению квалификации и переподготовке кадров на фирме. Японский опыт непрерывного обучения персонала.	8		10
Тема 3. Организация и стратегия управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях экономики Проблема занятости в условиях перехода к рыночной экономике. Формирование рынка труда: проблемы и перспективы. Анализ совокупного спроса и предложения рабочей силы. Система занятости: основные задачи и направления деятельности. Биржа труда и ее функции. Методы и формы государственного регулирования рынка труда. Технократический и инновационный типы управления. Человеческими отношениями. Проблема взаимодействия работников. Новаторская деятельность: поиски рычагов и стимулов.	9		10
Тема 4. Кадровая стратегия фирмы Характеристика кадровой стратегии фирмы. Механизм разработки кадровой стратегии. Элементы кадровой стратегии. Объекты и субъекты кадровой стратегии. Цели, задачи и принципы формирования кадровой стратегии применительно к различным уровням управления фирмой	9		10
Текущий контроль 1 (Опрос)	2		
Учебный модуль 2. Стратегия управления человеческими ресурсами на микроуровне экономики			
Тема 5. Лидерство и руководство Теория лидерства. Стили лидерства. Лидерство и конфликт. Управление конфликтом. Стили управления конфликтом. Власть в организации. Механизм реализации власти. Власть и конфликт.	9		11
Тема 6. Социально-психологическая инфраструктура фирмы Характеристика социально-психологической инфраструктуры. Концепции инфраструктуры. Теория Ликерта, теория Марк-Грегора. Организационный климат фирмы и пути его оптимизации. Ситуационная задача. Американская и японская модели организационного поведения.	9		11
Тема 7. Стратегия и предпосылки набора кадров на фирме Диагностический подход к подбору персонала. Кто занимается подбором персонала и его источники. Стратегия кадрового бизнес-планирования. Методы подбора и его оценка. Анализ затрат и результатов подбора персонала.	9		11
Тема 8. Стратегия планирования и развитие карьеры Диагностический (оценочный) подход к планированию и развитию карьеры. Стадии карьеры. Этапы жизни. Выбор карьеры. Проблемы развития карьеры и программы поддержки. Стратегия планирования карьеры.	8		10
Тема 9. Современные стратегии управления трудовыми отношениями Программы профессионального развития рабочей силы. Вовлечение работников в принятие решений (автономные бригады, кружки качества, смешанные комитеты управления фирмой). Реконструкция процесса труда.	8		10

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Новые формы организации рабочего времени. Совершенствование стимулирования работника.			
Текущий контроль 2 (Опрос/Контрольная работа)	2		6
Промежуточная аттестация по дисциплине (Экзамен)	27		9
ВСЕГО:	108		108

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	7	2				
2	7	2			8	2
3	7	2				
4	7	2			8	2
5	7	2				
6	7	2			9	2
7	7	2				
8	7	2			9	2
9	7	1				
		17				8

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Инновационное производство и его воздействие на положение человека (групповое задание)	7	2				
2	Образование в условиях инновационного производства (групповое задание)	7	2			9	2
3	Организация и стратегия управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях экономики (групповое задание)	7	2				
4	Кадровая стратегия фирмы (дискуссия)	7	2			9	2
5	Лидерство и руководство (дискуссия)	7	2				
6	Социально-психологическая инфраструктура фирмы (дискуссия)	7	2				
7	Стратегия и предпосылки набора кадров на фирме (групповое задание)	7	2				
8	Стратегия планирования и развитие карьеры	7	2				

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	(групповое задание)						
9	Современные стратегии управления трудовыми отношениями (дискуссия)	7	1				
ВСЕГО:			17				4

3.3. Лабораторные занятия – не предусмотрено.

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ – не предусмотрено.

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1,2	Опрос	7	2				
1-2	Контрольная работа					9	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	7	27			8	14
Усвоение теоретического материала					9	30
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	7	20			9	37
Выполнение домашних заданий					9	6
Подготовка к экзамену	7	27			9	9
ВСЕГО:			74			96

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	Проблемная лекция, лекция-диалог	6		2
Практические и семинарские занятия	Поиск вариантов решения проблемных ситуаций, опрос, соревнование малых групп обучающихся	6		2
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.			
ВСЕГО:		12		4

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся

Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций и практических занятий. Проведение опроса	40	2 балла за посещение каждого занятия (всего 34 занятий в семестре), максимум 68 баллов; 2 балла за каждый правильный ответ при опросе (не менее 8 вопросов, 2 опроса), максимум 32 балла
2	Сдача экзамена	60	Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – до 20 баллов за вопрос (всего 4 вопроса), максимум 80 баллов Решение практического задания (1 задача), максимум 20 баллов
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60		
40 – 50	3 (удовлетворительно)	Не зачтено
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	
1 – 16		
0		

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2018. — 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85237.html> – ЭБС «IPRbooks».
2. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>– ЭБС «IPRbooks».
3. Шлендер П.Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Бирман Л.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.А. Бирман.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дело, 2018.— 346 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/95136.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Человеческий капитал и обеспечение устойчивого социально-экономического развития России: монография / под ред. проф. А. В. Демидова, проф. И. В. Ильинского, проф. А. Г. Макарова, проф. А. Е. Рудина. – СПб.: СПбГУПТД, 2016. – 433 с. - Режим доступа: <http://www.publish.sutd.ru>

б) дополнительная учебная литература

6. Борисова А.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Борисова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017.— 112 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html>.— ЭБС «IPRbooks».
7. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Елкин С.Е.— Электрон. текстовые

- данные.— Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>.— ЭБС «IPRbooks».
8. Кузнецов, И. Н. Делопроизводство: учебно-справочное пособие / И. Н. Кузнецов. – М.: Дашков и К., 2019. – 406 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85215.html> – ЭБС «IPRbooks».
 9. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 220 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83142.html>– ЭБС «IPRbooks».
 10. Михайлина, Г. И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2018. – 280 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85236.html> – ЭБС «IPRbooks».

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Стратегия управления человеческими ресурсами. Интерактивные формы практических занятий. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Ильинский И.В. — СПб.: СПбГУПТД, 2017.— 26 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017479, по паролю.
2. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811, по паролю.
3. Организация самостоятельной работы обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. – СПб.: СПбГУПТД, 2014. – 26 с. – Режим доступ http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550, по паролю.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL:http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. *Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».* <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL:http://sutd.ru/studentam/extramural_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL:http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. [URL:http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/)

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

- 1.Офисный пакет Microsoft Office
2. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc,
 1. Windows 10,;
 2. Office 2016 (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
 3. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic
 4. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
 5. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Стандартно-оборудованная аудитория.
2. Видеопроектор с экраном.
3. Компьютер/ноутбук.

8.6. Иные сведения и (или) материалы – не предусмотрены.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагаются основные положения курса, иллюстрируемые конкретными примерами, используются данные зарубежного и отечественного опыта по данной проблематике.</p> <p>Освоение лекционного материала предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проработка рабочей программы в соответствии с изучаемой темой; • ведение конспекта лекций, в котором кратко, систематично и последовательно зафиксированы основные положения, формулировки и выводы, помечены важные мысли, выделены ключевые слова и термины; • разъяснение терминов, понятий, которое осуществляется с помощью энциклопедий, словарей и справочников, с выписыванием полученных толкований в тетрадь; • работа с теоретическим материалом, приведенным в списке рекомендованной литературы.
Практические занятия	<p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса. Обучающиеся работают с конкретными ситуационными заданиями, овладевают методами сбора, анализа и обработки данных для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике. Обучающиеся получают навыки работы в малых группах; развивают организаторские способности по подготовке коллективных проектов.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает выполнение следующих видов работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа с конспектом лекций; • подготовка ответов к контрольным вопросам; • изучение рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.).
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.
Самостоятельная работа	<p>Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и других источников информации; • выполнения контрольной работы; • подготовки к контрольным работам и экзамену. <p>Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя. Следует предварительно изучить методические указания по выполнению самостоятельной работы, контрольной работы, имеющиеся в электронной библиотеке университета. При подготовке к экзамену необходимо ознакомиться с демонстрационным вариантом задания (перечнем вопросов, пр.), проработать конспекты лекций и практических занятий, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя.</p>

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОПК-1	<p>Раскрывает сущность и содержание понятий норма права, права отношения, права нарушения и прочие применительно к трудовому праву</p> <p>Выбирает оптимальные решения в процессе поиска, анализа и использования правовых и нормативных документов</p> <p>Реализует современные технологии поиска, анализа и применения в совокупности правовых и нормативных документов в практике стратегии управления человеческими ресурсами</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов к устному собеседованию (18 вопросов)</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p>
ОПК- 3/второй	<p>Воспроизводит концептуальные положения и методологию управления человеческими ресурсами организации</p> <p>Решает методические, организационно-экономические и иные задачи в процессе управления человеческими ресурсами</p> <p>Реализует стратегию управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях экономики</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов к устному собеседованию (18 вопросов)</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p>
ПК-13/второй	<p>Воспроизводит методологию бизнес-планирования человеческими ресурсами организации</p> <p>Решает организационные, экономические и иные задачи моделирования бизнес-процессов управления человеческими ресурсами</p> <p>Реализует методы управления бизнес-процессами и стратегию человеческих ресурсов организации</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов к устному собеседованию (18 вопросов)</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p>
ПК-20/второй	<p>Характеризует основные понятия организационных и распорядительных актов, необходимых для создания новых предпринимательских структур рынка труда</p> <p>Предлагает решение организационных и экономических проектов для создания новых предпринимательских структур</p> <p>Использует совокупность организационных и распорядительных</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практическое задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Перечень вопросов к устному собеседованию (18 вопросов)</p> <p>Перечень практических заданий (9 заданий).</p> <p>Перечень практических</p>

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	документов в практической деятельности по созданию новых бизнес-структур		заданий (9 заданий).

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций	
		Устное собеседование	Письменная работа
86 - 100	5 (отлично)	<p>Полный ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание формирования и использования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в сфере управления. Критический, оригинальный подход к решению нестандартных мотивационных ситуаций.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Критическое рассмотрение вопросов мотивационного управления в организации, свидетельствующее о значительной работе с источниками. Качество выполнения всех элементов задания полностью соответствует всем предъявляемым требованиям.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
75 – 85	4 (хорошо)	<p>Ответы на вопросы полные, демонстрирующие изучение всех обязательных источников информации по дисциплине. Подход к изучению материала стандартный, не отличающийся оригинальностью.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Задание выполнено полностью, качественно, без ошибок. Ответы демонстрируют изучение только основных, рекомендованных источников информации.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
61 – 74		<p>В целом ответ качественный, основан на всех обязательных источниках информации, стандартный. Присутствуют незначительные пробелы в знаниях.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Работа отвечает всем предъявляемым требованиям, однако, имеются отдельные несущественные ошибки или отступления от правил оформления работы.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
51 - 60	3 (удовлетворительно)	<p>Ответы на вопросы базируются в основном только на использовании лекционного материала. Демонстрируется общее понимание предмета, без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Задание выполнено полностью, но в работе присутствуют отдельные существенные ошибки, либо качество представления работы низкое, либо не соблюдены сроки сдачи работы.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
40 – 50		<p>Ответ неполный, основывается</p>	<p>Задание выполнено полностью, но с</p>

		только на лекционных материалах. Демонстрируется сущность предмета в целом. По некоторым темам отмечаются существенные ошибки или пробелы в знаниях. Незнание важных терминов. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	многочисленными существенными ошибками. При этом нарушены сроки представления работы или правила ее оформления. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Отсутствие одного или нескольких обязательных элементов задания, либо многочисленные грубые ошибки в работе, либо нарушение сроков представления, или грубое нарушение правил оформления работы. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Содержание работы полностью не соответствует заданию. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств, пользование подсказкой другого человека. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Плагиат, использование чужой работы, либо отказ от представления работы. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Генезис формирования инновационного производства.	1
2	Место и роль человека в инновационном производстве.	1
3	Новые характеристики человека в инновационной экономике (креативность, личностные характеристики, конкурентоспособность).	2
4	Новое место образования в инновационной экономике.	2
5	Концепция непрерывного образования.	3
6	Характеристика кадровой стратегии фирмы.	3
7	Механизм разработки кадровой стратегии. Элементы кадровой стратегии.	4
8	Цель, задачи и принципы формирования кадровой стратегии применительно к различным уровням управления фирмой.	4
9	Теория лидерства.	5
10	Стили лидерства. Лидерство и конфликт.	5
11	Характеристика социально-психологической инфраструктуры фирмы.	6

12	Концепции инфраструктуры. Теории Ликерта, Марк-Грегори.	6
13	Строение организации: личность, формальная и неформальная организация.	7
14	Малая группа. Групповые нормы поведения. Коллективные решения.	7
15	Диагностический (оценочный) подход к планированию и развитию карьеры.	8
16	Стадии карьеры. Этапы жизни. Выбор карьеры.	8
17	Стратегия социального развития коллектива: цели и задачи.	9
18	Планирование корпоративных социальных программ.	9

Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия типовых задач (задач, кейсов)	Ответ
1	Тема 1. Инновационное производство и его воздействие на положение человека Почему культура производства выступает в качестве производительной силы общества?	В условиях индустриальной экономики существовало жесткое разделение на производственную и непроизводственную сферы. Культура относилась к последней. В условиях инновационной экономики многие элементы и производственные сферы играют производительную роль, выступают важным фактором экономического роста, повышение качества продукции и ее конкурентоспособности. Культура производства относится к таким элементам.
2	Тема 2. Образование в условиях инновационного производства Как образование влияет на человеческий капитал общества?	Рабочая сила – категория индустриальной экономики, а человеческий капитал – инновационной. Человеческий капитал обладает способностью накапливаться, обладает синергетическим эффектом. На всех уровнях экономики это приоритетный фактор экономического роста. Человеческий капитал в разы превосходит физический капитал.
3	Тема 3. Организация и стратегия управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях экономики Как влияет организация управления человеческими ресурсами на человеческий капитал общества и какие экономические взгляды существуют по этому поводу?	Разные школы по-разному определяют человеческий капитал. Существуют следующие подходы: - ресурсный подход (капитал определяется как совокупность ресурсов); - социально-экономический подход (капитал определяется как совокупность социально-экономических отношений); - институциональный подход (капитал определяется как наличие определенных институтов и форм); - реализационный подход (капитал определяется как совокупность определенных активов и форм)
4	Тема 4. Кадровая стратегия фирмы Как влияет кадровая стратегия фирмы на структурные и функциональные элементы человеческого капитала?	Современная экономическая мысль выделяет: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, капитал образования, социальный капитал, коммуникационный капитал, информационный и др. Общие черты: носитель, реализация, функциональное назначение, движение. Различия связаны с формами проявления: создания какого-либо знания, специфические носители, особые формы создания и функционирования.
5	Тема 5. Лидерство и руководство	Коммуникационный капитал – новая форма капитала. Он возникает в условиях информационно-сетевой экономики

	Как воздействуют типы руководства организации на коммуникационный капитал?	глобального типа. Способность создавать, получать, распространять информацию – важнейшие характеристики данного капитала. Он имеет своих носителей на всех уровнях экономики, а также особую сферу деятельности – информационную, реализуемую в глобальной сети – Интернете.
6	Тема 6. Социально-психологическая инфраструктура фирмы Как влияет социально-психологическая инфраструктура фирмы на конкурентоспособность организации?	Конкурентоспособность – важнейшая характеристика капитала, связанная с механизмами его реализации. Конкурентоспособность реализуется применительно к различным уровням экономики: индивидуальному, коллективному, мезо-, макро- и мегауровням. Такие факторы как уровень образования, культуры, здоровья, инновации, объем инвестиций и др. могут как увеличить так и снизить конкурентоспособность человеческого капитала.
7	Тема 7. Стратегия и предпосылки набора кадров на фирме Какие существуют и как влияют инвестиции на набор кадров в организации?	Основными источниками инвестиций в человеческий капитал являются инвестиции государства, фирм и корпораций, домашних хозяйств, общественных и международных организаций. При этом каждый источник имеет особенности и конкретные каналы и формы инвестиций. Приоритетными из них являются государственные и корпоративные инвестиции.
8	Тема 8. Стратегия планирования и развитие карьеры Какая связь существует между образованием и человеческим капиталом и карьеры работника?	Образование выступает как важнейший фактор формирования и развития человеческого капитала. Без образования сформировать человеческий капитал невозможно. При этом образование формирует все составные элементы человеческого капитала: капитал образования, социальный капитал, коммуникационный капитал, информационный капитал. В развитых странах мира образованию придают приоритетное значение. В настоящее время реализуется концепция непрерывного образования.
9	Тема 9. Современные стратегии управления трудовыми отношениями Как государство может воздействовать на рынок труда?	Государство имеет прямые и косвенные регуляторы воздействия на рынок труда. Государство определяет юридические нормы и правила этого воздействия. Речь идет о трудовом законодательстве, где прописаны порядок приема и увольнения работников, продолжительность рабочего дня, квотирование для определенных социальных групп населения. Кроме того имеются экономические формы воздействия: минимальный уровень заработной платы, требования к условия труда, лицензирование, фискальная и кредитно-бюджетная политика.

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена, зачета и / или защите курсовой работы) и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная*

*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

10.3.3. Особенности проведения (экзамена, зачета и / или защиты курсовой работы)

Экзамен проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 40 мин. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса.