

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
 ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИЗАЙНА»**

УТВЕРЖДАЮ
 Первый проректор,
 проректор по учебной работе

_____ А.Е. Рудин
 « 30 » 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.07.01	Экономика персонала
<i>(Индекс дисциплины)</i>	<i>(Наименование дисциплины)</i>
Кафедра: 55	Экономики и финансов
<i>Код</i>	<i>Наименование кафедры</i>
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика	Экономический анализ инновационной и инвестиционной
Профиль подготовки: деятельности фирмы	
Уровень образования: магистратура	

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Заочное обучение						
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	72	72						
	Аудиторные занятия	34	20						
	Лекции	17	8						
	Лабораторные занятия								
	Практические занятия	17	12						
	Самостоятельная работа	38	48						
	Промежуточная аттестация		4						
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен								
	Зачет	3	4						
	Контрольная работа		4						
	Курсовой проект (работа)								
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		2	2						
Форма обучения:									
	1	2	3	4	5	6	7	8	12
Очная			2						
Заочная			0,5	1,5					

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по соответствующему направлению подготовки

на основании учебных планов № 2/1/159, 2/3/162

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

Развить компетенции обучающегося в области системных знаний об экономике человеческого фактора; подготовить к дальнейшей профессиональной деятельности, обеспечивающей рациональное и компетентное использование человеческого потенциала.

1.3. Задачи дисциплины

- анализировать индивидуальные (личность, мотивация) и социально-экономические (культура, стиль и уровень жизни) факторы, определяющие качество используемого человеческого ресурса;
- знакомить с основными методами рационального и эффективного использования человеческого ресурса при решении различных управленческих и производственных задач;
- демонстрировать возможности апробации полученных знаний на практике; возможности применение методов анализа индивидуальных характеристик исполнителя и комплексного изучения систем управления развитием и совершенствованием человеческого потенциала с учетом особенностей конкретного производства.

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

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ПК-11	Способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основные подходы к аналитическому раскрытию закономерностей функционирования производственной системы в постоянно изменяющейся среде и научно обоснованному моделированию альтернативных ситуаций. Уметь: 1) Использовать законы естественно-научных дисциплин в комплексном изучении рыночной среды, анализе взаимодействия потребителей и поставщиков ресурсов, характеристике делового поведения организаций-конкурентов и при составлении обзоров конъюнктуры рынка. Владеть: 1) Навыками использования передового отечественного и зарубежного опыта в создании прогрессивных форм организации труда, обеспечения предприятия квалифицированными кадрами, их рационального использования и создания благоприятных для жизни и здоровья персонала условий труда.		

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

- Микроэкономика

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)	
	очное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Основные теоретические и концептуальные положения экономики персонала		
Тема 1. Экономика персонала в построении системы знаний о трудовых процессах Научный подход в рамках концепций: «Использования трудовых ресурсов»; «Управления персоналом»; «Управления человеческими ресурсами»; «Управления человеком». Концепция «Достойного труда» МОТ.	6	4
Тема 2. Внутренняя среда организации как место непосредственной реализации труда исполнителя Организационная культура. Развитие организации. «Внутренний маркетинг» и «внутренние продажи». Исполнитель как личность и его живой труд.	6	4
Тема 3. Социально-экономические характеристики персонала организации Компетентность, надежность, лояльность, конкурентоспособность, мотивированность персонала.	8	2
Тема 4. Основы кадровой стратегии организации Современные подходы к взаимодействию с персоналом. Стратегическое планирование кадров. Оценка инвестиций в человеческий капитал.	8	8
Текущий контроль 1. (Опрос по темам)	2	
Учебный модуль 2. Внутриорганизационные экономические и социальные процессы в среде персонала		
Тема 5. Формирование состава персонала организации Планирование потребности в человеческом ресурсе. Организация труда персонала. Процесс поиска и найма исполнителей. Профессиональная адаптация.	8	10
Тема 6. Мотивация труда персонала организации Оплата труда. Современные подходы к определению системы вознаграждения персонала за трудовой вклад	8	10
Тема 7. Оценка результатов трудовой деятельности персонала организации Основные подходы к оценке деятельности персонала. Оценка организации и самоорганизации труда персонала. Социальная ответственность организации и персонала.	8	10
Тема 8. Организация и управление системой развития персонала Карьерный рост и кадровые резервы. Внутрипроизводственная подготовка и переподготовка персонала. Самообучающаяся организация.	8	10
Текущий контроль 2 (Опрос по темам. Представление результатов выполнения практического задания)	2	
Текущий контроль (контрольная работа)	-	10
Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет)	8	4
ВСЕГО:	72	72

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	3	3		
2	3	2		
3	3	2		
4	3	2	3	4
5	3	2		

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
6	3	2	4	2
7	3	2	4	2
8	3	2		
ВСЕГО:		17		8

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Семинар «Экономика персонала в построении системы знаний о трудовых процессах»	3	3	3	
2	Семинар «Внутренняя среда организации как место непосредственной реализации труда исполнителя»	3	2	3	
3	Семинар «Социально-экономические характеристики персонала организации»	3	2	3	
4	Семинар «Основы кадровой стратегии организации»	3	2	3	4
5	Семинар «Формирование состава персонала организации»	3	2	4	
6	Семинар «Мотивация труда персонала организации»	3	2	4	4
7	Семинар «Оценка результатов трудовой деятельности персонала организации»	3	2	4	4
8	Семинар «Организация и управление системой развития персонала»	3	2	4	
ВСЕГО:			17		12

3.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Не предусмотрено

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1 - 2	Опрос по всем темам	3	1		
2	Представление результатов выполнения практического задания	3	1		
1 - 2	Контрольная работа			4	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	3	20	3 4	6 18
Подготовка к практическим (семинарским) и лабораторным занятиям	3	10	3 4	4 10
Выполнение домашних заданий			4	10
Выполнение курсовых проектов (работ)				
Выполнение учебно- или научно-исследовательских работ				
Подготовка к зачетам	3	8	4	4
	ВСЕГО:			52

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	заочное обучение
Лекции	Лекция case-study (совместный анализ проблемной ситуации)	8	2
Практические и семинарские занятия	Семинар на основе метода «круглого стола», диспут	8	2
	ВСЕГО:	16	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 практических (семинарских) занятий, прохождение промежуточного устного опроса	20	<ul style="list-style-type: none"> 2 балла за каждое занятие (всего 17 занятий в семестре), максимум 34 балла 3 балла за каждый правильный ответ на вопрос устного собеседования (всего 22 вопроса в опроснике, один опрос в семестр), максимум 66 баллов
2	Выполнение практического задания (текущий контроль 2)	40	<ul style="list-style-type: none"> Представление результатов в срок – максимум 10 баллов; Содержание (наличие всех требуемых элементов, наличие и значимость ошибок) – максимум 50 баллов;

			<ul style="list-style-type: none"> • Полнота ответов на вопросы, владение специальной терминологией – максимум 40 баллов.
3	Сдача зачета	40	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – максимум 40 баллов; • Решение методологической задачи – до 60 баллов за решение (всего 1 задача), максимум 60 баллов.
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале
86 - 100	Зачтено
75 – 85	
61 – 74	
51 - 60	
40 – 50	
17 – 39	Не зачтено
1 – 16	
0	

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Зайнетдинова И.Ф. Оценка деятельности работников организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И.Ф. Зайнетдинова. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2016. — 120 с. — 978-5-7996-1786-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68274.html>

2. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 351 с. — 978-5-238-01490-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71228.html>

б) дополнительная учебная литература

1. Калюгина С.Н. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : практикум / С.Н. Калюгина, И.П. Савченко, О.А. Мухорьянова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 127 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66048.html>

2. Крук В.М. Актуальные проблемы психологической работы в системе обеспечения надежности сотрудника [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов / В.М. Крук, И.Н. Носс, А.Ю. Федотов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 311 с. — 978-5-238-02930-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71142.html>

3. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / О.Ю. Патласов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 384 с. — 978-5-394-02354-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60440.html>

4. Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Рябчикова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72146.html>

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

1. Спицкий С. В. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся: методические указания / С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811, по паролю

2. Караулова И. Б. Организация самостоятельной работы обучающихся / И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. – СПб.: СПГУТД, 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. Федеральная служба государственной статистики. Трудовые ресурсы. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/
2. Рынок труда Санкт-Петербурга. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111963/rynok-truda-sankt-peterburga-yanvar-2016/>

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

1. Office 2016
2. Microsoft Windows 10

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

1. Стандартно оборудованная аудитория, видеопроектор с экраном, компьютер

8.6. Иные сведения и (или) материалы

Не предусмотрено

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 излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами, широко используется зарубежный и отечественный опыт по соответствующей тематике.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none">• проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины;• конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины.• проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь;• работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе. <p>Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.</p>
Практические занятия	<p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации в ходе выполнения практических заданий.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none">• работа с конспектом лекций;• подготовка ответов к контрольным вопросам, выбор и согласование тем устных докладов, подготовка к обсуждению вопросов по практическому заданию;• просмотр рекомендуемой литературы;• просмотр фрагментов копий .ppt презентаций по всем (1-8) темам курса.
Лабораторные занятия	Не предусмотрены
Самостоятельная работа	Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации; подготовку устных выступлений; выполнение

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
	<p>практических заданий, выполнение контрольной работы (для заочного отделения); а также подготовку к зачету. Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя.</p> <p>При подготовке к зачету 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
ПК-11 / второй этап	Определяет особенности системного и процессно-ориентированного подходов к деятельности предприятий и организаций, идентифицирует характеристики внешней среды бизнеса;	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (22 вопроса)
	Применяет оценочные критерии функционирования отраслевого рынка промышленной продукции, дает описание потребителей товаров и других участников рынка на основе результатов функционального анализа;	Практическое задание	Сборник практических заданий по вариантам (8 вариантов по числу тем, 1 задание в каждом)
	Использует наиболее предпочтительные методы выработки стратегических, тактических и оперативных решений в построении схем управления деятельностью организаций, предлагаемых к практической реализации	Методологическая задача	Сборник методологических задач по вариантам (8 вариантов по числу тем, 1 задача в каждом)

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
40 – 100	Зачтено	Обучающийся ответил на вопросы теории и вопросы по практическому заданию, продемонстрировал владение специальной терминологией, решил предложенные методологические задачи, возможно допуская несущественные ошибки в ответах. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0 – 39	Не зачтено	Обучающийся не выполнил (выполнил частично) полученное практическое задание по дисциплине; не смог изложить содержание и выводы по анализируемой проблеме, допустил существенные ошибки в ответах на вопросы теории и на вопросы по практическому заданию. 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, разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Раскройте содержание концепции «Управления человеком» в построении системы знаний о трудовых процессах	1
2	Раскройте и охарактеризуйте концепцию «Достойного труда» МОТ	1
3	Охарактеризуйте основные составляющие внутрипроизводственной социально-культурной среды	2
4	Перечислите и раскройте основные функции организационной культуры	2
5	Охарактеризуйте современную классификацию персонала по функциональному признаку	3
6	Раскройте понятие квалификационной структуры персонала	3
7	Перечислите основные характеристики персонала как объекта управления	3
8	Назовите основные факторы, которые должен учитывать топ-менеджмент при выработке стратегии развития организации	4
9	Раскройте основные требования, предъявляемые к стратегическим целям управления персоналом	4
10	Охарактеризуйте ключевые компетенции персонала, учитываемые при разработке стратегии организации	4
11	Раскройте содержание основных принципов планирования численности персонала организации	5
12	Перечислите основные признаки, используемые в диагностике уровня обеспеченности предприятия кадрами	5
13	Раскройте и охарактеризуйте последовательность этапов определения стратегической потребности в персонале	5
14	Раскройте и охарактеризуйте основные цели системы вознаграждения персонала организации	6
15	Определите, на основе каких составляющих устанавливается взаимосвязь между заработной платой и достигаемыми работником результатами	6
16	Раскройте основные методы государственного регулирования оплаты труда	6
17	Охарактеризуйте основные методы применяемые в оценке персонала	7
18	Охарактеризуйте основные подходы к изучению затрат рабочего времени	7
19	Раскройте и охарактеризуйте понятие социально ответственной организации	7
20	Раскройте понятие деловой (трудовой) карьеры с позиции работника и позиции организации	8
21	Охарактеризуйте основные этапы жизненного цикла работника в организации	8
22	Определите основные составляющие системы непрерывного внутриорганизационного обучения персонала	8

10.2.2. Варианты практических заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

В ФОС текущего контроля

10.2.3. Варианты методологических задач, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия методологических задач	Ответ
1	Тема 1. К. Маркс, исследуя рынок труда, использовал понятие «относительное перенаселение», которое создается в процессе производства. По К. Марксу, капитализму присуще избыточное предложение труда по сравнению со спросом. Этот избыток предложения труда объясняется не естественными причинами, а экономическими, возникающими из структуры капиталистических производственных отношений. Нарушениями равновесия между спросом на труд, связанными с процессами накопления и инвестирования, и предложением труда, которое определяется не только состоянием рождаемости и увеличением средней продолжительности жизни, но и гораздо более важным процессом постоянной растущей степенью замещения живого труда машинным	Наиболее вероятно: «Да, подход К.Маркса оправдывает себя в условиях современной России»

	<p>оборудованием или постоянным капиталом. Маркс формулирует проблему следующим образом: накопление капитала, первоначально представлявшее только его количественное увеличение, начинает сопровождаться постоянным качественным изменением его строения, постоянным увеличением его части за счет переменной. Отсюда – незанятый потенциал рабочей силы. Безработица является неизбежной в условиях капиталистического рыночного хозяйства.</p> <p><i>Как Вы думаете, насколько справедлив данный подход для российского рынка труда?</i></p>	
2	<p>Тема 3. Творческие способности человека проявляются через его компетенцию, которая является центральным понятием всей концепции управления персоналом. Компетенция - это рациональное сочетание способностей, личностных качеств и мотивации персонала фирмы, рассматриваемых во временном интервале. Оценивая компетентность персонала, мы оцениваем в самом общем виде:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способности персонала (уровень образования, объем знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере и т.п.); - личностные свойства (инициативность, коммуникабельность, надежность и т.п.); - мотивации (круг профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру и т.п.). <p>Компетенция персонала - категория очень динамичная, развивающаяся. Она может быть значительно повышена за счет постоянного обучения, самообразования, приема работников со стороны и особенно мотивации. Поэтому задачами управления персоналом является оптимизация результативности его действий, которая зависит от компетенции и мотивации. Виктор Врум - автор процессуальной теории мотивации (теории ожиданий) - предложил рассматривать результативность как функцию от умелой мотивации компетенции</p> $\text{Результативность} = f(\text{компетенция} * \text{мотивация}).$ <p>Отсюда следует вывод о том, что для повышения эффективности работы фирмы необходимо, во-первых, развивать компетенцию каждого работника и, во-вторых, совершенствовать формы мотивации труда.</p> <p><i>Как Вы думаете, в чем преимущество подхода В. Врума?</i></p>	<p>Как вариант: «Формула Врума позволяет менеджерам получить гораздо больше информации о том, что же происходит на рабочем месте, какие факторы в большей степени определяют показатели результативности конкретного работника»</p>
	<p>Тема 5. Для того, чтобы сохранить необходимый для всех видов производственной адаптации моральный климат среди своих служащих фирма «Райдер Систем» разработала следующие принципы отношений руководства с персоналом:</p> <p>«Мы будем изо всех сил стремиться:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить создание на работе климата взаимного доверия, уважения и поддержки; - дать каждому интересную работу, побуждающую его развивать свои знания и умения; - устанавливать четкие цели и задачи, а также справедливые нормы выработки; - давать оценку вклада сотрудников в результаты деятельности фирмы на основе регулярной обратной связи; - давать возможности для роста сотрудников и раскрытия их потенциала; - предоставлять всем равные возможности при найме и продвижении по службе, обуславливаемые только способностями сотрудников, их результативностью и накопленным опытом; - компенсировать затраты усилий сотрудников на базе оценки их вклада в результаты, достигнутые фирмой, посредством повышения заработной платы и премий по результатам года; - давать сотрудникам такие примеры поведения, которые побуждали бы их к единению, искренности и честности; - признавать необходимость сбалансированного образа жизни, охватывающего сферы деловых, семейных, личных и групповых интересов». <p>Фирма «Райдер Систем» предлагает также своим сотрудникам специальный план покупки акций фирмы на льготных условиях. Те, кто хочет повысить свой деловой и профессиональный уровень, могут воспользоваться услугами консультантов и преподавателей.</p> 	<p>Наиболее вероятно: «Да, это вполне возможно»</p>

	<p>Фирма считает, что у ее сотрудников должна быть своя жизнь за стенами офисов. Рекреационный комитет организует разнообразные мероприятия для сотрудников и членов их семей, включая поездки в «Диснейленд», различные развлекательные и познавательные программы.</p> <p><i>Как Вы думаете, применим ли такой опыт для российского предприятия?</i></p>	
--	--	--

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 зачета 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 зачета

- возможность пользоваться словарями, справочниками, иными материалами в ограниченном объеме;
- время на подготовку, ответ, проверку и сообщение результатов обучающемуся предоставляется индивидуально, в пределах обусловленных сложностью задания но не более 30 мин.