

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Воеводкин Николай Юрьевич**
Алферова Татьяна Викторовна
Доможирова Ксения Валерьевна
Шарафеева Алена Дмитриевна
Андруник Андрей Петрович

Рабочая программа дисциплины

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Код УМК 69256

Утверждено
Протокол №6
от «11» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Управление человеческими ресурсами

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.02** Менеджмент
направленность Менеджмент организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Управление человеческими ресурсами** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.02 Менеджмент (направленность : Менеджмент организации)

ОПК.12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом

ПК.1 владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

ПК.2 владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.02 Менеджмент (направленность: Менеджмент организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	8
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (8 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Тема 1. Сущность управления человеческими ресурсами

Предмет, цели и задачи управления человеческими ресурсами (УЧР). Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом». Основные понятия: «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «рабочая сила» и др. Основные функции управления человеческими ресурсами. Роль специалиста по управлению человеческими ресурсами.

Трудоспособное население как социально-демографическая основа формирования трудового потенциала. Экономическое и статистическое содержание баланса трудовых ресурсов.

Международная статистика экономической активности населения. Экономическое содержание и методика проведения выборочного обследования населения по проблемам занятости. Расчет относительных показателей экономической активности, занятости и безработицы. Показатели структуры рабочей силы по полу, возрасту, образованию, видам экономической деятельности, занятиям.

Тема 2. Воспроизводство человеческих ресурсов

Понятия «развитие» и «воспроизводство» человеческих ресурсов. Целесообразность в развитии человеческих ресурсов (проблема соответствия целей развития государства, отраслей и организаций, общества и конкретной личности).

Фазы воспроизводства человеческих ресурсов. Естественное движение трудовых ресурсов. Роль демографических процессов в формировании кадрового потенциала региона. Понятие демографической политики. Политика в области здравоохранения как элемент системы УЧР. Социальная политика как элемент системы УЧР.

Трудовая миграция, ее роль в формировании человеческого потенциала территорий. Сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами. Опыт развитых стран в регулировании трудовой миграции.

Отраслевая, профессиональная и социальная мобильность рабочей силы. Образовательная политика как элемент системы управления человеческими ресурсами (УЧР). Политика в области культуры как элемент системы УЧР.

Кадровая политика организации в системе воспроизводства человеческих ресурсов.

Тема 3. Занятость и безработица. Понятия, виды, формы

Занятость населения: понятие, формы, виды. Взаимосвязь занятости населения с экономической политикой. Отраслевая и профессиональная структура занятости населения. Прогнозирование занятости населения. Безработица: понятие, причины возникновения, виды. Основные направления борьбы с безработицей. Состояние открытого и регистрируемого рынка труда. Структурные сдвиги в составе занятого населения и безработных. Территориальные аспекты регистрируемой безработицы.

Тема 4. Рынок труда. Основные понятия

Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. Определения рынка труда. Особенности рынка труда по сравнению с товарными рынками. Современные модели рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынок труда. Основные субъекты рынка труда.

Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена, конкуренция, инфраструктура. Показатели спроса и предложения.

Механизм формирования равновесной заработной платы. Экономическая сущность заработной платы как основного регулятора рынка труда.

Тема 5. Государственное регулирование рынка труда в современной рыночной экономике

Основные регуляторы рынка труда. Международные нормы, деятельность Международной организации труда (МОТ). Государственное регулирование рынка труда. Механизм реализации государственной

политики занятости. Социальное партнерство на рынке труда. Шведская модель активной политики занятости. Законодательство в сфере занятости населения. Современные тенденции и международный опыт решения проблемы безработицы.

Тема 6. Деятельность государственной службы занятости населения

Основные положения закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Система органов государственной службы занятости населения. Основные полномочия и направления деятельности. Организационная структура и функции краевой службы занятости населения. Система государственных полномочий и государственных услуг в области содействия занятости населения. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости. Взаимодействие организаций с государственной службой занятости, проблема «квотирования рабочих мест».

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

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

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 270 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/433920>
2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 183 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/433211>
3. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; ответственный редактор С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 245 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/434312>

Дополнительная:

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для академического бакалавриата / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 202 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/428517>
2. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/468655>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

При освоении дисциплины использование ресурсов сети Интернет не предусмотрено.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Управление человеческими ресурсами** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) Тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой

(проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

5. Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Управление человеческими ресурсами**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.12

способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Знает теоретические основы, сущность и содержание управления человеческими ресурсами, опираясь на основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом, основы эффективной политики занятости и борьбы с безработицей на различных уровнях управления. Умеет использовать современные технологии управления персоналом</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции Отсутствие умений Отсутствие навыков</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основ, сущности и содержания управления человеческими ресурсами, опираясь на основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом, основ эффективной политики занятости и борьбы с безработицей на различных уровнях управления. Частично сформированное умение использовать теоретические знания и практические навыки применения теорий лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом, которые позволяют студентам профессионально осуществлять управленческие функции в деятельности различных социальных институтов по управлению человеческими ресурсами (служб занятости, миграционных служб, кадровых служб предприятий и др.) и участвовать в разработке мероприятий по их совершенствованию. Фрагментарное применение навыков владения категориальным аппаратом,</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>навыками приобретения, пополнения и реализации знаний; современным инструментарием управления человеческими ресурсами с использованием основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ, сущности и содержания управления человеческими ресурсами, опираясь на основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом, основы эффективной политики занятости и борьбы с безработицей на различных уровнях управления.</p> <p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения использовать теоретические знания и практические навыки применения теорий лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции в деятельности различных социальных институтов по управлению человеческими ресурсами (служб занятости, миграционных служб, кадровых служб предприятий и др.) и участвовать в разработке мероприятий по их совершенствованию.</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения категориальным аппаратом, навыками приобретения, пополнения и реализации знаний; современным инструментарием управления человеческими ресурсами с использованием основных теорий лидерства, стимулирования и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>мотивации для решения управленческих задач.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания основы, сущность и содержание управления человеческими ресурсами, опираясь на основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом, основы эффективной политики занятости и борьбы с безработицей на различных уровнях управления.</p> <p>Сформированное умение использовать теоретические знания и практические навыки применения теорий лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции в деятельности различных социальных институтов по управлению человеческими ресурсами (служб занятости, миграционных служб, кадровых служб предприятий и др.) и участвовать в разработке мероприятий по их совершенствованию.</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков самостоятельного владения категориальным аппаратом, навыками приобретения, пополнения и реализации знаний; современным инструментарием управления человеческими ресурсами с использованием основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач.</p> <p>.</p>

ПК.1

владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.1 владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Умеет использовать теоретические знания основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции по разработке мероприятий по обеспечению занятости населения и борьбы с безработицей.</p>	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции Отсутствие умений Отсутствие навыков</p> <p>Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания основ занятости и безработицы, влияния различных групп факторов на их уровень, опираясь на основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, основных формул по расчету занятости и безработицы. Частично сформированное умение использовать теоретические знания основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции по разработке мероприятий по обеспечению занятости населения и борьбы с безработицей. Фрагментарное применение навыков самостоятельного разбора стандартных ситуаций при принятии управленческих решений по разработке мероприятий по обеспечению уровня занятости и снижению безработицы, способов их решения и оценки ожидаемых результатов с использованием основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ занятости и безработицы, влияния различных групп факторов на их уровень, опираясь на основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; основных формул по расчету занятости и безработицы.</p> <p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения использовать теоретические знания основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции по разработке мероприятий по обеспечению занятости населения и борьбы с безработицей.</p> <p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки самостоятельного разбора стандартных ситуаций при принятии управленческих решений по разработке мероприятий по обеспечению уровня занятости и снижению безработицы, способов их решения и оценки ожидаемых результатов с использованием основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания основ занятости и безработицы, влияния различных групп факторов на их уровень, опираясь на основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, основных формул по расчету занятости и безработицы.</p> <p>Успешные, сформированные, систематические умения использовать теоретические знания основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции по разработке мероприятий по обеспечению занятости населения и борьбы с безработицей.</p> <p>Успешные, сформированные, систематические навыки самостоятельного разбора стандартных ситуаций при принятии управленческих решений по разработке мероприятий по обеспечению уровня занятости и снижению безработицы, способов их решения и оценки ожидаемых результатов с использованием основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>

ПК.2

владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.2 владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p>	<p>Владеет навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций с учетом различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде по разработке мероприятий по развитию рынка труда, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты.</p>	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции Отсутствие умений Отсутствие навыков</p> <p>Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания основ рынка труда, различных подходов к определению рынка труда, к его структуризации и сегментации рынков труда, с учетом различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде; основных формул по расчетам показателей рынка труда. Частично сформированное умение использовать знания по теории управления человеческими ресурсами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде в условиях постоянно меняющегося рынка труда, анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда. Фрагментарное применение навыков владения самостоятельного разбора стандартных ситуаций с учетом различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде по разработке управленческих решений по развитию рынка труда, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ рынка труда, различных походов к определению рынка труда, к его структуризации и сегментации рынков труда, с учетом различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде; основных формул по расчетам показателей рынка труда.</p> <p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения использовать знания по теории управления человеческими ресурсами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде в условиях постоянно меняющегося рынка труда, анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда.</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы навыки владения самостоятельного разбора стандартных ситуаций с учетом различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>персоналом, в том числе, в межкультурной среде по разработке управленческих решений по развитию рынка труда, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания рынка труда, различных подходов к определению рынка труда, к его структуризации и сегментации рынков труда, с учетом различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде; основных формул по расчетам показателей рынка труда.</p> <p>Сформированные систематические умения использовать знания по теории управления человеческими ресурсами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде в условиях постоянно меняющегося рынка труда, анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда.</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков владения самостоятельного разбора стандартных ситуаций с учетом различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде по разработке</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично управленческих решений по развитию рынка труда, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты.

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : СУОС 2019

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 46 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 46 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.1 владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Тема 3. Занятость и безработица. Понятия, виды, формы Письменное контрольное мероприятие	Знать теоретические основы занятости и безработицы, влиянию различных групп факторов на их уровень. Знать основные формулы по расчету занятости и безработицы. Уметь использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции по разработке мероприятий по обеспечению занятости населения и борьбы с безработицей Владеть навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по обеспечению уровня занятости и снижению безработицы, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1 владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ПК.2 владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p>	<p>Тема 4. Рынок труда. Основные понятия</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические основы рынка труда, различных подходов к определению рынка труда, к его структуризации и сегментации рынков труда. Знать основные формулы по расчетам показателей рынка труда.</p> <p>Умение использовать знания по теории управления человеческими ресурсами и полученные умения и навыки практической работы по управлению человеческими ресурсами в условиях постоянно меняющегося рынка труда, анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда,</p> <p>Владеть навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по развитию рынка труда, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1 владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ПК.2 владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</p> <p>ОПК.12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 6. Деятельность государственной службы занятости населения</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические основы, сущность и содержание управления человеческими ресурсами, основы эффективной политики занятости и борьбы с безработицей на различных уровнях управления. Умение использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции по управлению человеческими ресурсами в деятельности различных социальных институтов по управлению человеческими ресурсами (служб занятости, миграционных служб, кадровых служб предприятий и др.) и участвовать в разработке мероприятий по их совершенствованию. Владеть категориальным аппаратом, навыками приобретения, пополнения и реализации знаний; современным инструментарием управления человеческими ресурсами</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 3. Занятость и безработица. Понятия, виды, формы

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **14**

Показатели оценивания	Баллы
Тест считается выполненным, если студент ответил не менее чем на 10 вопросов (50% правильных ответов) Практическое задание считается выполненным, если объем ответа не	15

<p>менее 2 страниц рукописного текста. Ответ должен быть составлен по результатам анализа с обязательным использованием основных положений теории данного вопроса. В ответе должны содержаться: аналитическая часть (с указанием теоретических определений явления, причин явления, симптомов, факторов и т.д.), рекомендательная часть (с указанием обоснованных мер по разрешению конкретной ситуации с точки зрения теории и лучших практик).</p>	
<p>Тест считается не выполненным, если студент ответил менее чем на 10 вопросов (менее 50% правильных ответов) Практическое задание считается не выполненным, если объем ответа менее 2 страниц рукописного текста. Ответ не составлен по результатам анализа с обязательным использованием основных положений теории данного вопроса. В ответе не содержится: аналитическая часть (с указанием теоретических определений явления, причин явления, симптомов, факторов и т.д.), либо рекомендательная часть (с указанием обоснованных мер по разрешению конкретной ситуации с точки зрения теории и лучших практик).</p>	14

Тема 4. Рынок труда. Основные понятия

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **14**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Тест считается выполненным, если студент ответит не менее чем на 5 вопросов (50% правильных ответов). Практическое задание считается выполненным, если объем ответа не менее 2 страниц рукописного текста. Ответ должен быть составлен по результатам анализа с обязательным использованием основных положений теории данного вопроса. В ответе должны содержаться: аналитическая часть (с указанием теоретических определений явления, причин явления, симптомов, факторов и т.д.), рекомендательная часть (с указанием обоснованных мер по разрешению конкретной ситуации с точки зрения теории и лучших практик).</p>	15
<p>Тест считается не выполненным, если студент ответит менее чем на 5 вопроса (менее 50% правильных ответов). Практическое задание считается не выполненным, если объем ответа менее 2 страниц рукописного текста. Ответ не составлен по результатам анализа с обязательным использованием основных положений теории данного вопроса. В ответе не содержатся: либо аналитическая часть (с указанием теоретических определений явления, причин явления, симптомов, факторов и т.д.), либо рекомендательная часть (с указанием обоснованных мер по разрешению конкретной ситуации с точки зрения теории и лучших практик).</p>	14

Тема 6. Деятельность государственной службы занятости населения

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **18**

Показатели оценивания	Баллы
Тест считается выполненным, если студент ответит не менее чем на 20 вопросов (50% правильных ответов).	20
Тест считается не выполненным, если студент ответит менее чем на 20 вопросов (менее 50% правильных ответов).	19