

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»


УТВЕРЖДАЮ
и.о. декана факультета
Свиридова С.В.
«29» июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«Технологии управления развитием персонала»

Направление подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Стратегическое управление персоналом государственной службы и корпораций

Квалификация выпускника Магистр

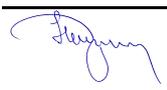
Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 6 м. / 2 года и 5 м.

Форма обучения очная / очно-заочная / заочная

Год начала подготовки 2018

Автор программы  /Нагибина Н.А./

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
организации  /Тужикова В.И./

Руководитель ОПОП  /Паршин Н.М./

Воронеж 2018

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков по управлению развитием персонала, формирование у магистрантов интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке

1.2. Задачи освоения дисциплины

- вооружение конкретными знаниями для применения технологий управления развитием персонала;
- формирование у магистрантов профессиональных навыков в области самостоятельной научной и исследовательской работы, количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений.
- освоение возможностей и особенностей управления развитием персонала

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Технологии управления развитием персонала» относится к дисциплинам базовой части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Технологии управления развитием персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

ОПК-4 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

ОПК-6 - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОПК-3	знать - принципы регулирования рынка труда и занятости населения; - специфику функционирования рынка труда на современном этапе развития российского государства; - основные методы регулирования рынка труда и занятости населения
	уметь - анализировать экономические и социальные проблемы занятости населения;

	<ul style="list-style-type: none"> - применять полученные знания в практической деятельности; - использовать методы регулирования рынка труда и занятости населения для принятия управленческих решений в этой области
	<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа экономических и социальных проблем рынка труда и занятости населения; - оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда; - использования полученных знаний в практической деятельности
ОПК-4	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы теоретические основы разделения и кооперации труда персонала организации; – сущность и показатели организации труда на предприятии
	<p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать коэффициенты разделения, дисциплины труда, занятости, специализации и использования по квалификации рабочих и оценивать их влияние на интегральный показатель организации труда персонала; – выявлять резервы улучшения организации труда на предприятии
	<p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами определения уровня организации труда и коэффициентов, оказывающих на него непосредственное влияние
ОПК-6	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные характеристики и классификацию рабочих мест; – классификацию факторов, определяющих условия труда, режимы труда и отдыха; – психофизиологические компоненты работоспособности персонала; – состав факторов, влияющих на уровень работоспособности
	<p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить на практике аттестацию рабочих мест по условиям труда; – выявлять резервы улучшения режимов труда и отдыха; – рассчитывать показатели заболеваемости и

	производственного травматизма
	Владеть – методами расчета работоспособности и утомляемости персонала организации; – методами анализа заболеваемости и производственного травматизма; – методикой проведения аттестации рабочего места по условиям труда
ОПК-9	знать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом
	уметь применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
	владеть методами управления персоналом организации

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Технологии управления развитием персонала» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
Аудиторные занятия (всего)	40	40
В том числе:		
Лекции	12	12
Практические занятия (ПЗ)	28	28
Самостоятельная работа	104	104
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

очно-заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
Аудиторные занятия (всего)	64	64
В том числе:		
Лекции	12	12
Практические занятия (ПЗ)	52	52
Самостоятельная работа	80	80
Часы на контроль	36	36

Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	0 5	0 5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
Аудиторные занятия (всего)	16	16
В том числе:		
Лекции	8	8
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа	155	155
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	0 5	180 5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Труд как общественно-полезная деятельность и объект экономической и социологической наук	Понятие «труд». Двойственный характер труда. Элементы труда и процесс труда: предметы труда, средства труда, продукт труда. Свойства труда: осознанность действий; целесообразность; результативность; общественная полезность, энергозатратность. Дееспособность, работоспособность и трудоспособность человека. Виды труда и их характеристика. Экономика и социология – основные науки о труде. Человек как субъект труда. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре.	2	4	16	22
2	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	Понятие занятости. Классификация форм занятости. Концепции занятости в классических и современных западных теориях: классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепции занятости и их социологическая интерпретация. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория. Экономические реформы и современное состояние занятости в России. Дестандартизация и флексибилизация занятости. Понятие «серьезный досуг».	2	4	16	22
3	Рынок труда	Понятие рынка труда. Субъекты, объект и основные составляющие рынка труда.	2	4	18	24

		Конъюнктура рынка труда. Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель. Особенности рынка труда России.				
4	Безработица и причины ее возникновения	Экономически активное население, рабочая сила. Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда. Причины безработицы с точки зрения различных экономических школ: мальтузианство, марксизм, неоклассическая и кейнсианская концепции. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Их специфика. Последствия безработицы: два подхода к оценке последствий безработицы – экономисты рыночники и либералы. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица. Социальные группы безработных.	2	4	18	24
5	Государственное регулирование занятости и рынка труда	Классические концепции регулирования рынка труда: мальтузианство; Пигу и его последователи; кейнсианские программы (два блока мероприятий: тактические меры и стратегические мероприятия); монетарная школа. Модели стимулирования занятости: смешанная, кейнсианская и классическая. Новая концепция рынка труда периода рыночных реформ в России и законодательная база. Основные макроэкономические факторы, влияющие на состояние занятости и рынка труда в России: динамика ВВП, финансовая ситуация, инфляция, оплата труда, формирование сферы малого предпринимательства, внешнеэкономические связи, национальное богатство. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда. Стратегическая цель развития трудовой сферы. Дифференцированный подход к целям, задачам и механизмам политики занятости и политики на рынке труда.	2	6	18	26
6	Государственная служба занятости	История службы занятости: февральская революция – первые биржи труда, октябрьский переворот – первый Кзот, «военный коммунизм» неэкономические методы регулирования экономики и занятости, занятость и рынок труда при нэпе, занятость в 30-40 гг. Возрождение службы занятости в 90-е гг. Нормативные акты Международной организации труда об организации службы	2	6	18	26

		занятости. Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда: программы содействия занятости, развитие социального партнерства, активные и пассивные методы. Реализация специальных программ содействия занятости: программа «Организация общественных работ», программа «Временная занятость несовершеннолетних граждан», программа «Молодежная практика», «Клуб ищущих работу», курсы «Новый старт», содействие в организации рабочих мест, программа «Поддержка предпринимательства и самостоятельной занятости», квотирование рабочих мест, профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения, профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения.				
Итого			12	28	104	144

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Труд как общественно-полезная деятельность и объект экономической и социологической наук	Понятие «труд». Двойственный характер труда. Элементы труда и процесс труда: предметы труда, средства труда, продукт труда. Свойства труда: осознанность действий; целесообразность; результативность; общественная полезность, энергозатратность. Дееспособность, работоспособность и трудоспособность человека. Виды труда и их характеристика. Экономика и социология – основные науки о труде. Человек как субъект труда. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре.	2	8	12	22
2	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	Понятие занятости. Классификация форм занятости. Концепции занятости в классических и современных западных теориях: классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепции занятости и их социологическая интерпретация. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория. Экономические реформы и современное состояние занятости в России. Дестандартизация и флексибилизация занятости. Понятие «серьезный досуг».	2	8	12	22
3	Рынок труда	Понятие рынка труда. Субъекты, объект и основные составляющие рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель. Особенности рынка труда России.	2	8	14	24
4	Безработица и причины ее	Экономически активное население, рабочая	2	8	14	24

	возникновения	<p>сила.</p> <p>Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики.</p> <p>Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы.</p> <p>Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда. Причины безработицы с точки зрения различных экономических школ: мальтузианство, марксизм, неоклассическая и кейнсианская концепции.</p> <p>Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Их специфика. Последствия безработицы: два подхода к оценке последствий безработицы – экономисты рыночники и либералы.</p> <p>Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица. Социальные группы безработных.</p>				
5	Государственное регулирование занятости и рынка труда	<p>Классические концепции регулирования рынка труда: мальтузианство; Пигу и его последователи; кейнсианские программы (два блока мероприятий: тактические меры и стратегические мероприятия); монетарная школа. Модели стимулирования занятости: смешанная, кейнсианская и классическая. Новая концепция рынка труда периода рыночных реформ в России и законодательная база.</p> <p>Основные макроэкономические факторы, влияющие на состояние занятости и рынка труда в России: динамика ВВП, финансовая ситуация, инфляция, оплата труда, формирование сферы малого предпринимательства, внешнеэкономические связи, национальное богатство.</p> <p>Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей.</p> <p>Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда.</p> <p>Стратегическая цель развития трудовой сферы.</p> <p>Дифференцированный подход к целям, задачам и механизмам политики занятости и политики на рынке труда.</p>	2	10	14	26
6	Государственная служба занятости	<p>История службы занятости: февральская революция – первые биржи труда, октябрьский переворот – первый Кзот, «военный коммунизм» неэкономические методы регулирования экономики и занятости, занятость и рынок труда при нэпе, занятость в 30-40 гг. Возрождение службы занятости в 90-е гг.</p> <p>Нормативные акты Международной организации труда об организации службы занятости.</p> <p>Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда: программы содействия занятости, развитие социального партнерства, активные и пассивные методы. Реализация специальных программ содействия занятости: программа «Организация общественных работ», программа «Временная занятость несовершеннолетних граждан», программа «Молодежная практика», «Клуб ищущих работу», курсы «Новый старт», содействие в организации рабочих мест, программа «Поддержка предпринимательства и</p>	2	10	14	26

		самостоятельной занятости», квотирование рабочих мест, профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения, профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения.				
Итого			12	52	80	144

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Труд как общественно-полезная деятельность и объект экономической и социологической наук	Понятие «труд». Двойственный характер труда. Элементы труда и процесс труда: предметы труда, средства труда, продукт труда. Свойства труда: осознанность действий; целесообразность; результативность; общественная полезность, энергозатратность. Дееспособность, работоспособность и трудоспособность человека. Виды труда и их характеристика. Экономика и социология – основные науки о труде. Человек как субъект труда. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре.	2	-	26	28
2	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	Понятие занятости. Классификация форм занятости. Концепции занятости в классических и современных западных теориях: классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепции занятости и их социологическая интерпретация. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория. Экономические реформы и современное состояние занятости в России. Дестандартизация и флексибилизация занятости. Понятие «серьезный досуг».	2	-	26	28
3	Рынок труда	Понятие рынка труда. Субъекты, объект и основные составляющие рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель. Особенности рынка труда России.	2	2	26	30
4	Безработица и причины ее возникновения	Экономически активное население, рабочая сила. Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда. Причины безработицы с точки зрения различных экономических школ: мальтузианство, марксизм, неоклассическая и кейнсианская концепции. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Их специфика. Последствия безработицы: два подхода к оценке последствий	2	2	26	30

		безработицы – экономисты рыночники и либералы. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица. Социальные группы безработных.				
5	Государственное регулирование занятости и рынка труда	Классические концепции регулирования рынка труда: мальтузианство; Пигу и его последователи; кенсианские программы (два блока мероприятий: тактические меры и стратегические мероприятия); монетарная школа. Модели стимулирования занятости: смешанная, кенсианская и классическая. Новая концепция рынка труда периода рыночных реформ в России и законодательная база. Основные макроэкономические факторы, влияющие на состояние занятости и рынка труда в России: динамика ВВП, финансовая ситуация, инфляция, оплата труда, формирование сферы малого предпринимательства, внешнеэкономические связи, национальное богатство. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда. Стратегическая цель развития трудовой сферы. Дифференцированный подход к целям, задачам и механизмам политики занятости и политики на рынке труда.	-	2	26	28
6	Государственная служба занятости	История службы занятости: февральская революция – первые биржи труда, октябрьский переворот – первый Кзот, «военный коммунизм» неэкономические методы регулирования экономики и занятости, занятость и рынок труда при нэпе, занятость в 30-40 гг. Возрождение службы занятости в 90-е гг. Нормативные акты Международной организации труда об организации службы занятости. Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда: программы содействия занятости, развитие социального партнерства, активные и пассивные методы. Реализация специальных программ содействия занятости: программа «Организация общественных работ», программа «Временная занятость несовершеннолетних граждан», программа «Молодежная практика», «Клуб ищущих работу», курсы «Новый старт», содействие в организации рабочих мест, программа «Поддержка предпринимательства и самостоятельной занятости», квотирование рабочих мест, профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения, профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения.	-	2	25	27
Итого			8	8	155	171

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

5.3 Перечень практических занятий

1. Труд как общественно-полезная деятельность и объект в экономической и социологической науках

2. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости
3. Рынок труда
4. Безработица и причины ее возникновения
5. Государственное регулирование занятости и рынка труда
Государственная служба занятости

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОПК-3	знать - принципы регулирования рынка труда и занятости населения; - специфику функционирования рынка труда на современном этапе развития российского государства; - основные методы регулирования рынка труда и занятости населения	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь - анализировать экономические и социальные проблемы занятости населения; - применять полученные знания в практической деятельности; - использовать методы регулирования рынка труда и занятости населения для принятия управленческих решений в этой области	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть - анализа экономических и социальных проблем рынка труда и занятости населения;	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	- оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда; - использования полученных знаний в практической деятельности			
ОПК-4	Знать - формы теоретические основы разделения и кооперации труда персонала организации; – сущность и показатели организации труда на предприятии	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь - рассчитывать коэффициенты разделения, дисциплины труда, занятости, специализации и использования по квалификации рабочих и оценивать их влияние на интегральный показатель организации труда персонала; – выявлять резервы улучшения организации труда на предприятии	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть – методами определения уровня организации труда и коэффициентов, оказывающих на него непосредственное влияние	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОПК-6	Знать – основные характеристики и классификацию рабочих мест; – классификацию факторов, определяющих условия труда, режимы труда и отдыха; – психофизиологические компоненты работоспособности персонала; – состав факторов, влияющих на уровень работоспособности	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь – проводить на практике аттестацию рабочих мест по условиям труда; – выявлять резервы улучшения режимов труда и отдыха; – рассчитывать показатели заболеваемости и производственного травматизма	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть – методами расчета работоспособности и утомляемости персонала организации; – методами анализа заболеваемости и производственного	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	травматизма; – методикой проведения аттестации рабочего места по условиям труда			
ОПК-9	знать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методами управления персоналом организации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 1 семестре для очной формы обучения, 2 семестре для очно-заочной формы обучения, 2 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ОПК-3	знать - принципы регулирования рынка труда и занятости населения; - специфику функционирования рынка труда на современном этапе развития российского государства; - основные методы регулирования рынка труда и занятости населения	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь - анализировать экономические и социальные проблемы занятости населения; - применять полученные знания в практической деятельности; - использовать методы регулирования рынка труда и занятости населения для принятия управленческих решений в этой области	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть	Решение	Задачи	Продемонстр	Продемонстр	Задачи не

	- анализа экономических и социальных проблем рынка труда и занятости населения; - оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда; - использования полученных знаний в практической деятельности	прикладных задач в конкретной предметной области	решены в полном объеме и получены верные ответы	ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	ирован верный ход решения в большинстве задач	решены
ОПК-4	Знать - формы теоретические основы разделения и кооперации труда персонала организации; – сущность и показатели организации труда на предприятии	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь - рассчитывать коэффициенты разделения, дисциплины труда, занятости, специализации и использования по квалификации рабочих и оценивать их влияние на интегральный показатель организации труда персонала; – выявлять резервы улучшения организации труда на предприятии	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть – методами определения уровня организации труда и коэффициентов, оказывающих на него непосредственное влияние	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ОПК-6	Знать – основные характеристики и классификацию рабочих мест; – классификацию факторов, определяющих условия труда, режимы труда и отдыха; – психофизиологические компоненты работоспособности персонала; – состав факторов, влияющих на уровень работоспособности	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь – проводить на практике аттестацию	Решение стандартных	Задачи решены в	Продемонстрирован	Продемонстрирован верный	Задачи не решены

	рабочих мест по условиям труда; – выявлять резервы улучшения режимов труда и отдыха; – рассчитывать показатели заболеваемости и производственного травматизма	практических задач	полном объеме и получены верные ответы	верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	ход решения в большинстве задач	
	Владеть – методами расчета работоспособности и утомляемости персонала организации; – методами анализа заболеваемости и производственного травматизма; – методикой проведения аттестации рабочего места по условиям труда	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ОПК-9	знать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методами управления персоналом организации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Что означает понятие «труд»?

- а) Работа по найму.
- б) Деятельность человека по преобразованию ресурсов природы
- в) Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом
- г) Целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг

2. Двойственный характер труда это...

- а) Взаимодействие человека и предметов труда с одной стороны,

человека и средств труда – с другой стороны.

б) Взаимодействие между человеком и природой и взаимодействие между людьми в процессе труда.

в) Социализация личности и стержень социальных отношений в целом.

г) Производство товаров и услуг и определенные социальные отношения.

3. К свойствам труда относятся

а) Осознанность, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий.

б) Плановые, товарные, ценообразующие, физические, экономические.

в) Самостоятельность, зависимость от социальных норм, безвозмездность, мобильность.

г) Информативность, рациональность, универсальность.

4. Фактором, способствовавшим развитию западного индустриального общества явился

а) Католицизм.

б) Капитализм.

в) Протестантизм. г) Софизм.

5. В классических теориях занятости регулирование занятости осуществляется посредством

а) Регулирования цены на труд.

б) Регулирования цены на рабочую силу. в) Механизма конкуренции.

г) Регулирования ставки заработной платы.

6. Кому принадлежит утверждение: «Государство имеет в своем распоряжении кредитно-денежную и дискретную фискальную политику; оно должно и может играть определенную роль в стабилизации занятости»

а) А. Смит.

б) А. Маршалл. в) К. Маркс.

г) Д. Кейнс.

7. Назовите составляющие рынка труда

а) Предложение труда и спрос на труд.

б) Организации и работники.

в) Организации, работники, безработные граждане, молодежь, впервые ищущая работу.

г) Продукция, произведенная работником, средства труда, цена на труд.

8. Экономически активное население это

а) Все, кто способен трудиться.

б) Все, кто фактически работает за плату или на себя.

в) Все, кто способен трудиться, за вычетом безработных граждан.

г) Все, кто фактически работает за плату или на себя, плюс безработные граждане

9. Уровень безработицы рассчитывается как

а) Отношение количества безработных к общей численности экономически активного населения, которое выражается в процентах.

б) Процентное отношение количества безработных к количеству занятых.

в) Процентное отношение количества безработных к численности населения в трудоспособном возрасте.

г) Процентное отношение количества безработных к численности трудоспособного населения.

10. По состоянию здоровья инженер переехал в другой город и из-за переезда не работал полтора месяца. Это должно быть учтено при исчислении ...

а) Как фрикционной, так и структурной безработицы. б) Циклической безработицы.

в) Фрикционной безработицы.

г) Структурной безработицы.

11. За строительством электростанций, использующих нефть в качестве источника энергии, последовало закрытие ряда угольных шахт и массовое увольнение шахтеров. Это внесло вклад в увеличение ...

а) Как фрикционной, так и сезонной безработицы. б) Циклической безработицы.

в) Фрикционной и циклической безработицы.

г) Структурной безработицы.

12. В мае 2001 г. Андрей окончил университет. Хорошо отдохнув 1,5 месяца, он начал искать работу и спустя 2 недели нанялся на уборку клубники к фермеру Ивану. Через 2 месяца период уборки закончился, и Андрей был уволен. В 2001 году Андрей должен был быть учтен при исчислении ...

а) Как фрикционной, так и сезонной безработицы.

б) Циклической безработицы.

в) Как фрикционной, так и циклической безработицы. г) Сезонной безработицы.

13. “Если человек в трудоспособном возрасте не работает, он является безработным.” Это утверждение ...

а) Неверно.

б) Верно.

в) Верно в том случае, если этот человек активно ищет работу.

г) Верно в том случае, если этот человек не учится в общеобразовательной школе или на дневном отделении вуза.

14. Молодой человек, только что закончивший общеобразовательную школу, желал бы устроиться на работу. Несмотря на то, что газеты пестрят объявлениями с предложениями о работе, активные поиски работы не приносят успеха по причине отсутствия у молодого человека какого-либо опыта и квалификации. Это событие ...

а) Должно быть учтено при подсчете уровня структурной безработицы.

б) Должно быть учтено при подсчете уровня циклической безработицы. в) Не следует учитывать при подсчете уровня безработицы.

г) Должно быть учтено при подсчете уровня фрикционной безработицы.

15. Государственное регулирование рынка труда включает

а) Рыночное саморегулирование цены, заработной платы, спроса и

предложения. б) Экономические, законодательные, административно правовые методы.

в) Заключение коллективных договоров, социальное страхование.

г) Установление ставки минимальной заработной платы, поддержка предпринимательства и самозанятости.

16. Какое условие не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных?

а) Проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости. б) Не имеет работы и заработка.

в) Зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы.

г) Занимается поиском работы.

д) Готов приступить к работе.

17. Какова основная цель государственной политики в области занятости?

а) Социальное страхование безработных.

б) Изучение и регулирование рынка труда.

в) Достижение международных стандартов в области качества жизни. г) Обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

18. Появление и развитие мирового рынка труда является результатом действия процессов

а) Возрастания международной мобильности двух главных факторов производства – капитала и труда.

б) Возникновения спроса и предложения на рабочую силу.

в) Развития спроса на заграничную рабочую силу и развитие местного производства.

г) Предложение рабочей силы и увеличение ставок заработной платы.

19. Социальное партнерство это:

а) система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

б) меры по регулированию конфликтов между наемными работниками и работодателями.

в) способ взаимодействия между наемными работниками и работодателями, посредником которого выступает государство.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Какие сегменты мирового рынка труда можно выделить

а) Привилегированные работники и рабочая сила из стран с низким уровнем экономического развития.

б) легальный и нелегальный рынок труда.

в) национальные и региональные рынки труда.

г) экологические беженцы и нелегальные мигранты.

2. Спрос на труд растет (при прочих равных условиях)

а) Когда растет заработная плата.

б) Когда растет спрос на производимые товары. в) Когда растет цена капитала.

3. К макроэкономическим мерам стимулирования занятости относятся:

а) Сокращение ставок налогов.

б) Организация общественных работ.

в) Рост государственных закупок в государственном секторе экономики. г) информационная помощь безработным.

д) Все ответы верны.

е) Верны ответы А и Б.

ж) Верны ответы А, Б и В.

4. Активная политика занятости предполагает:

а) Рост спроса на рынке труда.

б) Изменение профессионально-квалификационной структуры предложения рабочей силы.

в) Целенаправленное изменение структуры спроса и предложения труда по регионам.

г) Материальную помощь безработным и их семьям. д) Все ответы верны.

е) Верны ответы А и В.

ж) Верны ответы А, Б и В.

5. Рыночное предложение труда выражает зависимость:

а) Между заработной платой и количеством работников, готовых работать за эту плату.

б) Между заработной платой и количеством рабочих мест, предложенных за плату.

в) Между количеством работников и количеством рабочих мест.

6. Как изменится положение кривой предложения на графике при повышении заработной платы на конкурентном рынке труда

а) Кривая предложения сдвинется влево. б) Кривая предложения сдвинется вправо. в) Останется на своем месте.

7. Как будет выглядеть кривая предложения на графике, если условия работы более или менее одинаковы во всех фирмах

а) Кривая предложения труда будет горизонтальной.

б) Кривая предложения труда будет выглядеть как биссектриса, выходящая из точки пересечения оси абсцисс и оси ординат.

в) Кривая предложения труда имеет классическую форму.

8. Отметьте признаки модели чисто конкурентного рынка труда

а) Работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме.

б) имеется большое количество фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда.

в) данный вид труда не имеет альтернатив.

г) свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию.

д) заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы

зависит от числа нанимаемых работников.

е) ни фирма, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

9. Отметьте признаки модели монополистического рынка труда

а) Работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме.

б) имеется большое количество фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда.

в) данный вид труда не имеет альтернатив.

г) свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию.

д) заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы зависит от числа нанимаемых работников.

е) ни фирма, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

10. Характерными чертами модели рынка труда двусторонней монополии являются

а) Действия на рынке труда сильных отраслевых профсоюзов.

б) имеется большое количество фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда.

в) заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы зависит от числа нанимаемых работников.

г) свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию.

11. Издержки производства товара растут, труднее продавать тот же объем при данной цене и кривой спроса на товар, объем выпуска товара снижается, что снижает и занятость. Таким образом проявляется:

а) Эффект масштаба.

б) Эффект замещения.

в) Эластичность спроса на труд.

12. Так как цена на труд растет, а цена других факторов производства не меняется, становится выгодно использовать меньше труда и больше других факторов производства, в результате занятость снижается. Так проявляется:

а) Эффект масштаба.

б) Эффект замещения.

в) Эластичность спроса на труд.

13. При повышении заработной платы и неизменности других факторов и эффект масштаба и эффект замещения приводят к:

а) Повышению занятости.

б) Снижению занятости.

в) Равновесному состоянию на рынке труда.

14. Что понимается под сегментацией рынка труда?

а) Разделение рынка труда на легальный и нелегальный.

б) разделение работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам.

в) Внешний и внутренний рынок труда.

15.С помощью каких методов предлагают поддерживать стабильность на рынке труда приверженцы теории Т. Мальтуса

а) Введением государственной политики контроля за расходами.

б) Организацией общественных работ.

в) Введение государственной политики контроля за рождаемостью. г) Снижением учетной ставки процента.

16.Организация общественных работ, государственные заказы частному сектору и снижение учетной ставки процента – эти меры относятся к:

а) Неоклассической концепции борьбы с безработицей. б) Кейнсианской программе борьбы с безработицей.

в) Монетарной школе экономики.

17.Уменьшение бюджетного дефицита, сокращение социальных программ, формирование эффективного рынка, удорожание кредита – эти меры относятся к:

а) Неоклассической концепции борьбы с безработицей. б) Кейнсианской программе борьбы с безработицей.

в) Монетарной школе экономики.

18.Какова природа возникновения структурной безработицы?

а) Поиск более подходящего варианта трудовой деятельности.

б) Поиск работы выпускником профессионального учебного заведения.

в) Изменение потребительского спроса на товары.

г) Изменение структуры производства.

д) Появление новых материалов и технологий.

19.Какой социальный феномен лежит в основе фрикционной безработицы?

а) Поиск более подходящего варианта трудовой деятельности.

б) Поиск работы выпускником профессионального учебного заведения.

в) Изменение потребительского спроса на товары.

г) Изменение структуры производства.

д) Появление новых материалов и технологий.

20. Какая форма безработицы приводит к наиболее разрушительным последствиям социально-экономического развития государства?

а) Структурная. б) Фрикционная. в) Циклическая. г) Сезонная.

21.Как рассчитать уровень официально зарегистрированной безработицы?

а) Как отношение количества экономически активного населения к количеству зарегистрированных безработных.

б) Как отношение числа зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения.

в) Как отношение числа зарегистрированных безработных на определенную дату к общему числу безработных, рассчитанных путем выборочных обследований.

22.Как производится расчет коэффициента напряженности на рынке

труда?

а) Как сумма численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости и количества заявленных в службу занятости вакансий.

б) Как отношение количества заявленных в службу занятости вакансий к численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости.

в) Как отношение численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости к количеству заявленных в службу занятости вакансий.

23. Кто несет большие потери при циклической безработице?

а) Предприниматели.

б) Отдельные индивиды. в) Общество.

г) Крупные корпорации.

24. Какую зависимость показывает кривая Филлипса?

а) При повышении спроса на рабочую силу и сокращении безработицы, уровень цен в экономике повышается.

б) Обратную зависимость между безработицей и инфляцией.

в) Зависимость между безработицей и издержками производства. г)

Зависимость между безработицей и ростом заработной платы.

25. Что показывает кривая стагфляции?

а) Обратную зависимость между инфляцией и безработицей.

б) Одновременный рост инфляции и безработицы.

в) Снижение издержек производства и рост безработицы.

г) Прямопропорциональную зависимость между объемом производства и безработицей.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Приведите примеры, отражающие различные представления о том, что такое труд. Содержат ли эти представления ценностный (идеологический) компонент?

2. Дать определение труда.

3. Перечислите и охарактеризуйте основные виды труда.

4. В чем заключается двойственный характер труда?

5. В чем разница между экономическим и социологическим подходом к анализу труда?

6. Какие основные функции выполняет экономика и социология труда как наука?

7. Какое место занимала хозяйственная деятельность среди ценностей традиционного общества?

8. Как регулировалась трудовая деятельность в традиционном обществе?

9. В чем историческое значение протестантской трудовой этики?

10. Почему индустриальное общество называют «обществом труда»?

11. Опишите, как изменялись характер и содержание труда на протяжении общественного развития?

12. Чем подкреплены тезисы современных футурологов, предвещающих конец труда?

13. Утратит ли труд монопольное положение центрального жизненного интереса?

14. Какие виды деятельности могут наряду с трудом утвердиться в этом качестве?

1. Что вы понимаете по рынком труда и рынком рабочей силы? Как эти понятия трактуют

экономисты?

2. В чем заключается суть понятия рынка труда? В чем состоит специфика рынка труда по сравнению с другими рынками?

3. Что является объектом рынка труда?

4. Что является субъектом рынка труда?

5. Что относится к составляющим рынка труда?

6. Каковы механизмы функционирования рынка труда и взаимодействия его основных элементов?

7. Объясните понятие «конъюнктура рынка труда».

8. Что такое сегментация рынков труда?

9. В чем состоят особенности первичного и вторичного рынков труда?

10. Что понимается под моделями рынка труда?

11. Дайте характеристику видам моделей рынка труда в зависимости от степени конкуренции.

12. В чем заключаются особенности современных национальных моделей рынка труда?

13. Каковы особенности рынка труда России?

14. Дайте характеристику рынка труда Москвы?

1. Проанализируйте особенности создания службы занятости в различные исторические этапы развития российского государства:

Февральская революция – первые биржи труда;

Октябрьский переворот – первый Кзот;

«военный коммунизм» неэкономические методы регулирования экономики и занятости; занятость и рынок труда при нэпе;

занятость в 30-40 гг. 2. Почему появилась необходимость возрождения службы занятости в 90-е гг.

3. Какие нормативные акты Международной организации труда об организации службы занятости приняты в России.

3. В чем состоит особенность деятельности Государственной службы занятости населения России по регулированию рынка труда.

4. Назовите программы содействия занятости.

5. Как влияет развитие социального партнерства на регулирование рынка труда в России.

4. Объясните особенности реализации специальных программ содействия занятости:

«Организация общественных работ»;

«Временная занятость несовершеннолетних граждан»;

«Молодежная практика»;

«Клуб ищущих работу»;

курсы «Новый старт»;

содействие в организации рабочих мест;

поддержка предпринимательства и самостоятельной занятости;

квотирование рабочих мест;

профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения;

профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Понятие «труд». Двойственный характер труда. Элементы труда и процесс труда.
2. Свойства труда. Дееспособность, работоспособность и трудоспособность человека.

3. Виды труда и их характеристика.

4. Экономика и социология – основные науки о труде. Человек как субъект труда.

5. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество.

6. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре.
7. Понятие занятости. Классификация форм занятости.
8. Концепции занятости в классических и современных западных теориях: классическая, кейнсианская и некейнсианская концепции занятости и их социологическая интерпретация.
9. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория.
10. Экономические реформы и современное состояние занятости в России.
11. Дестандартизация и флексибилизация занятости. Понятие «серьезный досуг».
12. Понятие рынка труда. Субъекты, объект и основные составляющие рынка труда. Конъюнктура рынка труда.
13. Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда.
14. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская.
15. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии.
16. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель.
17. Особенности рынка труда России.
18. Экономически активное население, рабочая сила.
19. Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики.
20. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда.
21. Причины безработицы с точки зрения различных экономических школ: мальтузианство, марксизм, неоклассическая и кейнсианская концепции.
22. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Их специфика.
23. Последствия безработицы: два подхода к оценке последствий безработицы – экономисты рыночники и либералы.
24. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица. Социальные группы безработных.
25. Классические концепции регулирования рынка труда: мальтузианство; А. Пигу и его последователи; кейнсианские программы; монетарная школа.
26. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда. Стратегическая цель развития трудовой сферы.
27. История создания и функционирования службы занятости.
28. Нормативные акты Международной организации труда об организации службы занятости.
29. Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда.
30. Программы Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Труд как общественно-полезная деятельность и объект в экономической и социологической науках	ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-9	Тест, контрольная работа, защита реферата
2	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-9	Тест, контрольная работа, защита реферата
3	Рынок труда	ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-9	Тест, контрольная работа, защита реферата
4	Безработица и причины ее возникновения	ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-9	Тест, контрольная работа, защита реферата
5	Государственное регулирование занятости и рынка труда	ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-9	Тест, контрольная работа, защита реферата
6	Государственная служба занятости	ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-9	Тест, контрольная работа, защита реферата

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Козак Н. Современная организация управления персоналом. Библиотека топ-менеджера. – Litres, 2018.

Ковалевич И., Ковалевич В. Управление человеческими ресурсами. – Litres, 2019.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

В рамках учебного курса предусмотрены следующие информационные технологии:

- личный кабинет обучающегося;
- обучающие и обучающе-контролирующие системы и др.

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Министерство экономического развития
<http://www.economy.gov.ru/minec/main>
- Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов Воронежской области – <https://www.innoros.ru>
- ИНИОН – <http://www.inion.ru/> .
- Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) – <http://www.rupto.ru/>.
- Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации – <http://www.mon.gov.ru>
- Госкомстат России – <http://www.gks.ru>
- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>
- Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – <http://ecsocman.ru>
- журнал «Инновации» <http://www.mag.innov.ru/>
- журнал «Эксперт» <http://www.expert.ru>.
- <https://ostrov.2035.university>
- <https://2035.university>
- <http://www.nti2035.ru>
- <https://technet-nti.ru>
- <http://fea.ru>
- <https://leader-id.ru>
- <https://asi.ru>
- <https://data-economy.ru>

–
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Z747gjtztzj6MLMFySinpn6T_oXlzSA-y

- <http://forumtechnoprom.com/page/2018--results-all>
- <http://kleiner.ru>
- <http://www.osukharev.com>
- <http://www.eurasiancommission.org>
- <http://www.unido-russia.ru>
- <http://www.unido.ru>
- <https://digital.eaeunion.org/extranet/>

Информационно-справочные системы:

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

Современные профессиональные базы данных:

- Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>
- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>
- Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>
- Инновационный бизнеспортал «Синтез бизнес новаций» – <http://sbn.finance.ru>
- Портал «Инновации и предпринимательство» – <http://innovbusiness.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

Аудитории для практических занятий, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов
- интерактивными информационными средствами;
- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

Аудитории для лабораторных работ, оснащенные:

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет;
- прикладными программными продуктами для проведения лабораторных работ.

Укажите материально-техническую базу

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Технологии управления развитием персонала»

читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;- выполнение домашних заданий и расчетов;- работа над темами для самостоятельного изучения;- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;- подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.