

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шарифуллин Рамиль Анварович

Должность: Директор Казанского филиала

Дата подписания: 30.11.2023 09:42:43

Уникальный программный ключ:

65fd6cbdf7eae29c01b701aabc1fbc13d72d7bd0b08b122e44091c482448eba9

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Казанский филиал

Рабочая программа дисциплины (модуля)

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Набор 2023 г.

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»,

Профиль подготовки: «Управление недвижимостью»

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС 38.03.02 Менеджмент

Разработчик: Загитова Л.Р., к.э.н. _____

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 14 от 22.06.2023).

Зав. кафедрой ___ Макаров Анатолий Николаевич

Казань, 2023

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
учебно-методического комплекса по дисциплине (модулю)
Управление человеческими ресурсами

_____ для набора 202_года

.Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)
_____ «_»20__ г.
ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «_»20__ г.
ПОДПИСЬ

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ППСЗ/ОПОП	
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	
4.	Содержание дисциплины (модуля)	
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	
6.	Материально-техническое обеспечение	
7.	Карта обеспеченности литературой	
8.	Фонд оценочных средств	

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Управление человеческими ресурсами»
Автор – Беилин И.Л., к.н. доцент**

Цель изучения дисциплины	сформировать у будущих бакалавров систему теоретических знаний, умений и навыков по управлению человеческими ресурсами.
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части ОПОП Б1.О.15
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	<p>Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:</p> <p>ИУК-3.1. Анализирует основные приемы и нормы социального взаимодействия, основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии задач</p> <p>ИУК-3.2. Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, применяет основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команд</p> <p>ИУК-3.3 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат</p> <p>ИОПК-3.1. Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости</p> <p>ИОПК-3.2. Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности</p> <p>ИОПК-4.1 Создавать проектные команды и временные рабочие группы в целях реализации проектов в сфере профессиональной деятельности и осуществлять руководство их деятельностью</p> <p>ИОПК-4.2. Разрабатывать бизнес-планы на основе выявленных новых рыночных возможностей</p> <p>ИОПК-4.3. На основе современных методов разрабатывать оптимальные стратегии развития бизнеса организации, планировать инновационные преобразования и реформы в области менеджмента.</p> <p>ИПК-2.1. Проводить анализ и моделирование процессов управления с целью оптимизации деятельности организации;</p> <p>ИПК-2.2. Анализировать и обобщать данные для подготовки аналитических материалов по управлению и совершенствованию системы построения и развития организации</p>
Содержание дисциплины	<p>Сущность управления человеческими ресурсами</p> <p>Лидерство и участие</p> <p>Группы</p> <p>Мотивация в процессе работы</p> <p>Теории научения и обучение</p> <p>Изменения и коммуникации</p> <p>Индивидуальные различия</p> <p>Влияние психологических и физических факторов</p>

	Планирование человеческих ресурсов Анализ особенностей работы и квалификационные требования Оценка сложности работы Заработная плата и оклад Набор и отбор персонала Аттестация работников Продвижение, перевод. Понижение в должности, выход на пенсию Управление и принципы обучения персонала
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины 4 зач. ед. – 144 часа.
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» заключается в формировании у будущих менеджеров теоретических знаний и умения решать проблемы управления персоналом и деятельности кадровой службы организации (предприятия). В условиях становления современных рыночных отношений меняется не только характер экономической и цели деятельности организаций, но и методы управления их человеческими, материально-техническими и финансовыми ресурсами.

Целью изучения курса управления человеческими ресурсами призвано вооружить дипломированного бакалавра знаниями и навыками данной науки, имеющей как большое мировоззренческое значение, поскольку вводит в круг знаний, описывающих рациональное управление человеческими ресурсами, так и непосредственное практическое применение каждым человеком в своей собственной жизни.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-3.1.	Анализирует основные приемы и нормы социального взаимодействия, основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии задач
2.	ИУК-3.2.	Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, применяет основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
3.	ИУК-3.3	Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат
4.	ИОПК-3.1.	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости
5.	ИОПК-3.2.	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности
6.	ИОПК-4.1	Создавать проектные команды и временные рабочие группы в целях реализации проектов в сфере профессиональной деятельности и осуществлять руководство их деятельностью
7.	ИОПК-4.2.	Разрабатывать бизнес-планы на основе выявленных новых рыночных возможностей
8.	ИОПК-4.3	На основе современных методов разрабатывать оптимальные стратегии развития бизнеса организации, планировать инновационные преобразования и реформы в области менеджмента.
9.	ИПК-2.1.	Проводить анализ и моделирование процессов управления с целью оптимизации деятельности организации
10.	ИПК-2.2.	Анализировать и обобщать данные для подготовки аналитических материалов по управлению и совершенствованию системы построения и развития организации

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части профессионального цикла (Б1.О15) по специальности 38.03.02 «Менеджмент».

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» способствует повышению профессиональной подготовки студента в рамках специальности 38.03.02 «Менеджмент», поскольку формирует устойчивое, теоретически обоснованное знание об особенностях, основных проблемах и путях совершенствования основ управления в Российской Федерации.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очно-заочная форма обучения на базе СПО

Таблица 2.1

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			2
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	4	144	144
Контактная работа		14	14
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		130	130
Занятия лекционного типа		6	6
Занятия семинарского типа		8	8
В том числе с практической подготовкой(при наличии)			
Форма промежуточной аттестации		Диф. зачет	Диф. зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Текст рабочей программы

Тема 1. Сущность управления человеческими ресурсами

Определение управления человеческими ресурсами (HRM). Управление персоналом. Плюралистическое и унитарное восприятие. Теория заинтересованных лиц. Ситуационные факторы. Роль менеджера по персоналу. Этические аспекты управления человеческими ресурсами. Использование консультантов.

Тема 2. Лидерство и участие

Неформальный лидер. Официальный лидер. Исследования в области лидерства. Управленческая матрица. Управленческий стиль и результативность. Теория результативности руководства Фидлера. Самоуправляемые команды. Теория X и теория Y. Кружки качества. Участие в управлении компанией, наделение полномочиями и качество трудовой жизни.

Тема 3. Группы

Формирование рабочей группы. Работа Элтона Мэйо. Рабочие группы — преимущества для работников. Развитие группы. Поведение рабочих групп. Сплоченность группы. Команды. Работа и карьера.

Тема 4. Мотивация в процессе работы

Определение мотивации. Человеческие потребности. Модификации теории Маслоу. Индивидуальные различия в удовлетворении потребностей. Конфликт потребностей. Достижение целей. Теория ожидания Врума. Усилия и эффективность труда: Портер и Лоулер. Теория мотивацион-

ной гигиены Герцберга. Теория справедливости и теория контроля в мотивации. Ротация должностных обязанностей. Понятие совокупного вознаграждения. Отсутствие на рабочем месте. Жалобы (трудовые конфликты).

Тема 5. Теории научения и обучение

Определение обучения. Оперантное формирование условного рефлекса. Память. Перенос знаний. Обучающие организации. Первичное и рефлексивное обучение.

Тема 6. Изменения и коммуникации

Определение коммуникации. Типы коммуникаций. Барьеры на пути действия коммуникаций. Формальные методы коммуникаций. Брифинги. Сопротивление изменениям. Реинжиниринг. Управление всеобщим качеством и HRM.

Тема 7. Индивидуальные различия

Приспособление работника к должности. Наследственность и среда обитания. Физические данные человека. Уровень интеллектуального развития. Коэффициент умственного развития. Тесты на самооценку личностных качеств. Ситуационные тесты на определение индивидуальности. Тесты на выявление способностей.

Тема 8. Влияние психологических и физических факторов

Определение усталости. Стресс во время работы. Запугивание на работе. Насилие на работе. Менеджмент охраны здоровья и безопасности на производстве. Время работы. Посменная работа. Гибкий график работы.

Тема 9. Планирование человеческих ресурсов

Природа планирования человеческих ресурсов. Важность задач компании. Ступени долгосрочного плана человеческих ресурсов компании. Краткосрочное планирование человеческих ресурсов компании. Ограничивающие факторы. Передислокация. Помощь в трудоустройстве. Текущая рабочая сила.

Тема 10. Анализ особенностей работы и квалификационные требования

Методы анализа особенностей работы. Квалификационные требования. Нормы производительности. Установление нормативов. Персональные требования к работнику. Адаптация работы к работнику.

Тема 11. Оценка сложности работы

Определение оценки сложности работы. Факторы, определяющие размер вознаграждения. Введение системы оценки сложности работы. Методы оценки сложности работы. Ранжирование. Попунктный рейтинг. Определение эквивалентной ценности. Оценка сложности работы и оплата труда.

Тема 12. Заработная плата и оклад

Определение заработной платы. Принципы оплаты по результатам труда. Схема коллективного премиального вознаграждения. Ступенчатая система оплаты труда. Оклад как форма вознаграждения за труд. Администрирование оклада. Вознаграждение высшего руководящего состава компании.

Тема 13. Набор и отбор персонала

Набор персонала. Внутренние источники заполнения вакансии. Внешние источники заполнения вакансии. «Охота за мозгами». Отбор персонала. Анкета поступающего на работу. Трудоустройство инвалидов. Официальное введение в должность.

Тема 14. Аттестация работников

Традиционные методы аттестации. Методы оценки аттестации. Проблемы метода шкалы оценок. Цель аттестации. Аттестационное собеседование. Управление методом оценки эффективности.

Тема 15. Продвижение, перевод. Понижение в должности, выход на пенсию

Продвижение. Продвижение и мотивация. Перевод на другую должность. Понижение в должности. Выход на пенсию.

Тема 16. Управление и принципы обучения персонала

Цель обучения персонала. Причины внутрифирменного обучения. Систематический подход к внутрифирменному обучению. Оценка индивидуальных потребностей в обучении. Обучение с отрывом и без отрыва от производства. Оценка обучения. Ответственность за обучение в компании. Обучение профессиональному умению. Анализ профессиональных приемов. Автоматизированное обучение. Методы повышения квалификации.

**4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)
Тематический план**

Очно-заочная форма обучения на базе СПО

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Самостоятельная работа под контролем преподавателя,	Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.					
1.	Сущность управления человеческими ресурсами	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	10	8	2	1	1		Информационная лекция. Групповые дискуссии
2.	Лидерство и участие	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	10	8	2	1	1		Групповые дискуссии
3.	Группы	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	10	8	2	1	1		Групповые дискуссии
4.	Мотивация в процессе работы	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	10	8	2	1	1		Информационная лекция. Групповые дискуссии
5.	Теории наущения и обучение	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	10	8	2	1	1		Групповые дискуссии
6.	Изменения и коммуникации	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	10	8	2	1	1		Лекция-визуализация. Групповые дискуссии
7.	Индивидуальные различия	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	9	8	1		1		Групповые дискуссии
8.	Влияние психологических и физических факторов	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	9	8	1		1		Лекция-визуализация. Работа с норматив-

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Самостоятельная работа под контролем преподавателя,	Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
									ными правовыми актами.
9.	Планирование человеческих ресурсов	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	8	8					Групповые дискуссии
10.	Анализ особенностей работы и квалификационные требования	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	8	8					Информационная лекция
11.	Оценка сложности работы	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	10	10					Групповые дискуссии
12.	Заработная плата и оклад	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	8	8					Информационная лекция. Групповые дискуссии
13.	Набор и отбор персонала	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	8	8					Групповые дискуссии
14.	Аттестация работников	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	8	8					Информационная лекция. Групповые дискуссии
15.	Продвижение, перевод. Понижение в должности, выход на пенсию	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	8	8					Групповые дискуссии
16.	Управление и принципы обучения персонала	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	8	8					Групповые дискуссии
ВСЕГО			144	130	14	6	8		

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Очно-заочная форма обучения на базе СПО

Таблица 4.1

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1.	Риск как экономическая категория	8
2.	Сущность управления человеческими ресурсами	8
3.	Лидерство и участие	8
4.	Группы	8
5.	Мотивация в процессе работы	8
6.	Теории наущения и обучение	8
7.	Изменения и коммуникации	8
8.	Индивидуальные различия	8
9.	Влияние психологических и физических факторов	8
10.	Планирование человеческих ресурсов	8
11.	Анализ особенностей работы и квалификационные требования	10
12.	Оценка сложности работы	8
13.	Заработная плата и оклад	8
14.	Набор и отбор персонала	8
15.	Аттестация работников	8
16.	Продвижение, перевод. Понижение в должности, выход на пенсию	8
Всего:		130

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации для обучающихся по видам учебных занятий Общие положения

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к числу дисциплин обязательной части ОПОП (Б1.О15). Изучается студентами на втором курсе обучения.

Приступая к изучению дисциплины, нужно отдавать себе отчет в том, что эта задача сопряжена с известными трудностями и требует значительных временных затрат. Решение ее возможно для тех студентов, которые имеют хороший запас базовых гуманитарных знаний, знаний по экономике и готовы к серьезному мыслительному труду.

Важная предпосылка успеха в овладении дисциплины – использование широкого круга специальной литературы и других источников информации.

Другим обязательным условием успешного овладения дисциплиной является систематическая аудиторная и внеаудиторная работа, выстроенная в соответствии с рекомендациями учебной программы. Необходимо посещать все лекции и семинары и максимально эффективно использовать те возможности, которые дают эти формы учебной работы, а также регулярно заниматься самостоятельно, углубляя и закрепляя знания и навыки, полученные в учебной аудитории.

Хорошим подспорьем в текущей работе и при подготовке к дифференцированному зачету будут рационально составленные конспекты, отражающие содержание прочитанных лекций, проблематику семинарских занятий и результаты работы с дополнительной литературой.

Курс освоения дисциплины заканчивается дифференцированным зачетом, студенты должны продемонстрировать понимание проблем управления человеческими ресурсами, умение мыслить критически и творчески.

Хороший ответ на дифференцированном зачете предполагает раскрытие и анализ различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, умение применять знания к решению новых теоретических и практических проблем. При ответе нужно показать глубокие знания в системной и доступной для восприятия форме.

Непосредственно перед сдачей дифференцированного зачета студенты имеют возможность устранить пробелы в своих знаниях на специально проводимых групповых консультациях. В течение семестра рекомендуется пользоваться возможностью индивидуального консультирования у преподавателей, ведущих лекционные и семинарские занятия.

Общие рекомендации по подготовке к лекционным (теоретический курс)

В период сессии студентам читаются лекции, на которых рассматриваются наиболее важные темы и разделы курса, а также рассматриваются вопросы, недостаточно полно или точно освещенные в учебной литературе или вызывающие затруднения у большого числа студентов.

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- Лекция-дискуссия
- Лекция-консультация

Лекции – вид учебного занятия, основанный на устном систематическом и последовательном изложении материала по какой-либо проблеме, теме.

Основные этапы подготовки к лекционному занятию:

1. определение темы лекции (название – лаконичное, краткое, четкое);
2. выделение главных вопросов;
3. определение объема материала по каждому вопросу (в результате определяется объем всей лекции);
4. подбор и изучение всего литературного материала;
5. подбор наглядного материала, ТСО и дидактического материала к нему;
6. составление плана лекции;
7. написание полного текста лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание студентов на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала риторические вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо

сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного семинарского занятия, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к семинару. Определить место и время консультации студентам, пожелавшим выступить на семинаре с докладами и рефератами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

Лекция должна быть органически связана с другими видами учебных занятий: семинарами, лабораторными работами, учебной и производственной практикой, самостоятельной работой студентов.

Рекомендации по темам:

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Рекомендации
1.	Сущность управления человеческими ресурсами	Рассмотреть подходы разных авторов в научной литературе
2.	Лидерство и участие	Рассмотреть на примерах в сравнении с другими странами с использованием современной статистической информации
3.	Группы	Составьте обзор периодической литературы начиная с 2016 г., посвященный регулированию человеческих ресурсов.
4.	Мотивация в процессе работы	Рассмотреть подходы разных авторов в научной литературе
5.	Теории наущения и обучение	Рассмотреть подходы разных авторов в научной литературе
6.	Изменения и коммуникации	Проанализируйте динамику создания и закрытия кредитных организаций в России за несколько лет
7.	Индивидуальные различия	Рассмотрите операции на примере конкретного коммерческого банка
8.	Влияние психологических и физических факторов	Проанализируйте нормативы Центрального банка Российской Федерации
9.	Планирование человеческих ресурсов	На основе изучения литературных источников назовите направления совершенствования деятельности страховых компаний в России.
10.	Анализ особенностей работы и квалификационные требования	Рассмотреть подходы разных авторов в научной литературе
11.	Оценка сложности работы	Проанализируйте статистические данные по предоставляемым страховым услугам в Вашем городе
12.	Заработная плата и оклад	Проанализируйте развитие страхового рынка в России за последние 10 лет.
13.	Набор и отбор персонала	На основании периодических изданий определите, в каких международных организациях (фондах) принимает участие наша страна.
14.	Аттестация работников	Проанализируйте курсы основных мировых валют за год
15.	Продвижение, перевод. Понижение в должности, выход на пенсию	Проанализируйте основные нормативно-правовые акты, регламентирующие валютное регулирование

16.	Управление и принципы обучения персонала	Проанализируйте динамику движения капитала в России
-----	--	---

Семинарские занятия

Общие рекомендации по подготовке к семинарам:

Для более глубокого изучения курса экономики проводятся практические занятия (семинары) на которых обсуждаются и углубленно изучаются наиболее трудно усваиваемые темы.

При подготовке к семинарскому занятию по теме прочитанной лекции преподавателю необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме семинара и составить список обязанностей и дополнительной литературы по вопросам плана занятия. Можно завести рабочую тетрадь, в которой учитывать посещаемость занятий студентами и оценивать их выступления в соответствующих баллах. Оказывать методическую помощь студентам в подготовке докладов и рефератов.

В ходе семинара во вступительном слове раскрыть теоретическую и практическую значимость темы семинарского занятия, определить порядок его проведения, время на обсуждение каждого учебного вопроса. Дать возможность выступить всем желающим, а также предложить выступить тем студентам, которые по тем или иным причинам пропустили лекционное занятие или проявляют пассивность. Целесообразно в ходе обсуждения учебных вопросов задавать выступающим и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем. Поощрять выступления с места в виде кратких дополнений и постановки вопросов выступающим и преподавателю. Для наглядности и закрепления изучаемого материала преподаватель может использовать таблицы, схемы, презентации.

В заключительной части семинарского занятия следует подвести его итоги: дать объективную оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного семинарского занятия. Ответить на вопросы студентов. Назвать тему очередного занятия.

Рекомендации по темам:

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Рекомендации
1.	Сущность управления человеческими ресурсами	Подготовка докладов
2.	Лидерство и участие	Подготовка докладов, тесты
3.	Группы	Подготовка докладов, задачи
4.	Мотивация в процессе работы	Подготовка докладов, тесты
5.	Теории наущения и обучение	Подготовка докладов
6.	Изменения и коммуникации	Подготовка рефератов/докладов, задачи
7.	Индивидуальные различия	Подготовка докладов, тесты
8.	Влияние психологических и физических факторов	Подготовка рефератов
9.	Планирование человеческих ресурсов	Подготовка рефератов
10.	Анализ особенностей работы и квалификационные требования	Подготовка рефератов
11.	Оценка сложности работы	Подготовка докладов, тесты
12.	Заработная плата и оклад	Подготовка докладов
13.	Набор и отбор персонала	Подготовка рефератов/докладов, задачи

14	Аттестация работников	Подготовка докладов, тесты
15	Продвижение, перевод. Понижение в должности, выход на пенсию	Подготовка рефератов
16	Управление и принципы обучения персонала	Подготовка рефератов

Образовательные технологии, используемые для проведения семинаров в интерактивной форме:

Деловая игра – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Деловые игры применяются в качестве средства активного обучения экономике, бизнесу, познания норм поведения, освоения процессов принятия решения.

Тестирование – контроль знаний с помощью тестов, которые состоят из условий (вопросов) и вариантов ответов для выбора (самостоятельная работа студентов).

Метод кейс-стади – обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач. При данном методе обучения студент самостоятельно вынужден принимать решение и обосновать его.

Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

1) Учебно-методические рекомендации по изучению обучающимися вопросов, выносимых на самостоятельное изучение.

Виды и содержание самостоятельной работы студента по дисциплине:

- самостоятельная работа с книгой,
- самопроверка,
- выполнение упражнений (решение тестов),
- консультации

2) Учебно-методические рекомендации по выполнению отдельных форм самостоятельной работы.

Самостоятельная работа с книгой

Начинать изучение курса в целом или темы семинарского занятия необходимо с рассмотрения его содержания по программе, затем приступить к рассмотрению отдельных тем. Сначала знакомятся с содержащимися в данной теме вопросами, их последовательностью, а затем уже приступают к изучению содержания темы. При первом чтении необходимо получить общее представление об излагаемых вопросах. При повторном чтении необходимо параллельно вести конспект, в который заносить все основные понятия и закономерности рассматриваемой темы, зависимости и их выводы; впервые встретившиеся термины с краткими пояснениями их сущности. По возможности старайтесь систематизировать материал, представляйте его в виде графиков, схем, диаграмм, таблиц - это облегчает запоминание материала и позволяет легко восстановить его в памяти при повторном обращении. Не старайтесь наполнить конспект отдельными фактами и цифрами, их всегда можно отыскать в соответствующих справочных материалах. Вникайте в сущность того или иного вопроса - это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Переходить к изучению новой темы следует только после полного изучения теоретических вопросов, выполнения самопроверки и решения задач по предыдущей теме.

Самопроверка

Закончив изучение темы, ответьте на вопросы для самопроверки, которые акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. При этом старайтесь не пользоваться конспектом или учебником. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопро-

сов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы. Внесите коррективы в конспект, который впоследствии поможет при повторении материала в период подготовки к дифференцированному зачету.

Выполнение упражнений (решение тестов)

Для более прочного усвоения теоретического материала после самопроверки необходимо выполнить упражнения и ответить на вопросы тестов по пройденной теме.

Консультации

При возникновении затруднений при изучении теоретической части курса, ответов на вопросы для самопроверки или решения задач, следует обращаться за письменной или устной консультацией к преподавателю в институт. При этом необходимо точно указать вопрос, вызывающий затруднение, место в учебнике, где он разбирается.

Учебно-методические рекомендации для обучающихся по выполнению контрольных работ

Объем: не менее 12 страниц.

Количество использованных источников: не менее 5 за последние 3 года.

Параметры:

- ширина верхнего поля - 15 мм;
- ширина нижнего поля - 20 мм;
- ширина правого поля - 10 мм;
- ширина левого поля - 25 мм.

Текст печатается через полтора интервала, 14 шрифтом, гарнитура Times New Roman. Абзацный отступ — 5 знаков. Сноски печатаются через один интервал 10 шрифтом и нумеруются арабскими цифрами без скобки. Нумерация сносок начинается заново на каждой странице.

Нумерация страниц начинается со страницы 3. Титульный лист (1-я страница) и оглавление (2-я страница) не нумеруются.

Вставки на полях и между строк не допускаются.

При включении цитат обязательна ссылка на источник. Все сноски и подстрочные замечания должны быть на странице, к которой они относятся. Сокращения в тексте не допускаются, за исключением общепринятых.

Например: автор - авт., город - г., дополнение - доп., издание -изд., исследование - исслед., систематический - сист., Москва -М., раздел - разд., республика - респ.

Таблицы должны быть простыми и удобными для размещения в тексте. В графах таблиц необходимо повторять одинаковые цифры, символы, формулы и обозначения, не заменяя их кавычками или иными знаками.

Критерии оценивания:

- соответствие заявленной теме – 1 балл,
- логичность и последовательность изложения материала – 2 балла,
- способность к работе с информационными источниками – 1 балл,
- способность к анализу – 3 балла,
- умение формулировать выводы – 3 балла.

Итого: максимум 10 баллов.

Учебно-методические рекомендации для обучающихся по подготовке к дифференцированному зачету

Дифференцированный зачет служит формой проверки качества освоения студентами учебного материала всей дисциплины в соответствии с утвержденной программой учебной дисциплины.

Дифференцированный зачет по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в устной форме.

Для успешной сдачи дифзачета студенту необходимо регулярно посещать лекционные и семинарские занятия, изучать рекомендованную кафедрой учебную и научную литературу, нормативные и ненормативные правовые акты, заниматься самостоятельной работой по учебной дисциплине. В случае пробелов в знаниях необходимо их восполнить самостоятельно. При необходимости обратиться за помощью к преподавателю.

Проблемные вопросы можно задать и на консультации, которая в обязательном порядке проводится перед дифференцированным зачетом.

При подготовке к дифзачету необходимо обратиться к учебникам и учебным пособиям, рекомендованным кафедрой, конспектам лекций и иным материалам, составленным студентом в ходе учебного процесса. При ответе на вопросы необходимо раскрыть теоретические понятия по исследуемой проблематике, назвать существенные и отличительные признаки изучаемых явлений правовой действительности, рассмотреть их содержание и т.п. Теоретический материал должен быть подкреплен эмпирической основой (законодательство, судебная и иная правоприменительная практика, статистические данные и т.п.). Студенту желательно продемонстрировать знание различных взглядов ученых на исследуемую проблему, дать их аналитическую оценку и сформулировать собственное мнение по всем вопросам преподавателя. По отдельным темам курса уместно также показать их значение для практической деятельности, состояние нормативно-правового регулирования по исследуемой тематике (с указанием на коллизии, пробелы в законодательстве, если таковые имеются); характер сложившейся правоприменительной практики (ее единообразие или его отсутствие с указанием причин) и т.п.

Учебно-методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно:

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры в качестве способа конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т. ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля)

Информационные, в том числе электронные ресурсы Университета, а также иные электронные ресурсы, необходимые для изучения дисциплины (модуля):

№ п./п.	Наименование	Адрес в сети Интернет
1.	Электронные библиотечные системы*	
2.	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция и коллекция издательства Статут 2
3.	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru коллекция РГУП
4.	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
5.	East View Information Services	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
6.	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
7.	Интернет ресурсы	
8.	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.rai.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
9.	Система электронного обучения Фемида	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
10.	Правовые системы	Гарант, Консультант, Кодекс
11.	Официальный сайт Университета	www.rgup.ru

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.О.15 7	Управление человеческими ресурсами	Кабинет маркетинга (аудитория № 105) - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	MS Windows 8

*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ООП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)

Карта обеспеченности литературой

Кафедра Экономика

Направление подготовки (специальность): Менеджмент

Профиль (специализация): Управление недвижимостью

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Курс: 2

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 388 с. - ISBN 978-5-394-03561-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1093439 (дата обращения: 27.04.2023). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com/catalog/document?id=358506	
Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Шаховская Л.С., под ред., Гущина Е.Г., Морозова И.А., Пескова О.С. — Москва : КноРус, 2021. — 147 с. — ISBN 978-5-406-02240-5. — URL: https://book.ru/book/941476 (дата обращения: 27.04.2023). — Текст : электронный.	https://book.ru/book/941476	
Дополнительная литература		
Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: https://urait.ru/bcode/511489/p.2 (дата обращения: 27.04.2023).	https://urait.ru/bcode/511489	
Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: https://urait.ru/bcode/512623/p.2 (дата обращения: 27.04.2023).	https://urait.ru/bcode/512623	

<p>Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 272 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/15951. - ISBN 978-5-16-009507-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1945406 (дата обращения: 27.04.2023). – Режим доступа: по подписке.</p>	<p>https://znanium.com/catalog/document?id=423038#bib</p>	
<p>Дополнительная литература с углубленным изучением дисциплины</p>		
<p>Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами : Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека; А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М. : Издатель.-торгов. корп. "Дашков и К", 2013. - 392 с. - ISBN 978-5-394-02048-3</p>		<p>1</p>
<p>Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 235 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1915461 (дата обращения: 27.04.2023). – Режим доступа: по подписке.</p>	<p>https://znanium.com/catalog/document?id=420687#bib</p>	

Зав. библиотекой _____ Зав. кафедрой _____

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Управление человеческими ресурсами

№ п.п.	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Сущность управления человеческими ресурсами	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Задачи
2.	Лидерство и участие	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Задачи.
3.	Группы	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты.
4.	Мотивация в процессе работы	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты
5.	Теории наущения и обучение	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Задачи. Доклады (рефераты). Тесты.
6.	Изменения и коммуникации	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Задачи
7.	Индивидуальные различия	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты.
8.	Влияние психологических и физических факторов	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Кейс-стади.
9.	Планирование человеческих ресурсов	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Задачи
10.	Анализ особенностей работы и квалификационные требования	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Задачи
11.	Оценка сложности работы	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты.
12.	Заработная плата и оклад	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Кейс-стади
13.	Набор и отбор персонала	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Кейс-стади
14.	Аттестация работников	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Кейс-стади
15.	Продвижение, перевод. Понижение в должности, выход на пенсию	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты. Кейс-стади
16.	Управление и принципы обучения персонала	УК-3, ОПК-3, ОПК-4, ПК-2	Доклады (рефераты). Тесты.

**КОНТРОЛЬНЫЕ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-3.1.	Анализирует основные приемы и нормы социального взаимодействия, основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии задач
2.	ИУК-3.2.	Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, применяет основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
3.	ИУК-3.3	Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат
4.	ИОПК-3.1.	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости
5.	ИОПК-3.2.	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности
6.	ИОПК-4.1	Создавать проектные команды и временные рабочие группы в целях реализации проектов в сфере профессиональной деятельности и осуществлять руководство их деятельностью
7.	ИОПК-4.2.	Разрабатывать бизнес-планы на основе выявленных новых рыночных возможностей
8.	ИОПК-4.3	На основе современных методов разрабатывать оптимальные стратегии развития бизнеса организации, планировать инновационные преобразования и реформы в области менеджмента.
9.	ИПК-2.1.	Проводить анализ и моделирование процессов управления с целью оптимизации деятельности организации
10.	ИПК-2.2.	Анализировать и обобщать данные для подготовки аналитических материалов по управлению и совершенствованию системы построения и развития организации

Контрольные работы

ВАРИАНТ 1.

1. Плюралистическое и унитарное восприятие.

2. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{инв}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{мол}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{пен}$) - 4,5 млн. Определите численность трудовых ресурсов.

3. Бригада в составе 24 человек отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки при этом были выполнены на 120%. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.

ВАРИАНТ 2.

1. Оценка эффективности деятельности отдела персонала.

2. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

3. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы - 3,5%.

ответ: Численность официально зарегистрированных службой занятости безработных составила 35 тыс. человек.

ВАРИАНТ 3.

1. Определение мотивации. Биологические подходы к мотивации.

2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря, с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:
 - экономически активное население в составе трудовых ресурсов (эа);
 - безработные (б);
 - экономически неактивное население (эн);
 - не включаемые в состав трудовых ресурсов (н).

1. Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы. Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

ВАРИАНТ 4.

1. Методы оценки сложности работы: ранжирование, классификация по сложности, попунктный рейтинг.

2. В 2013 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

3. В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. руб.). В 2011 г. экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
-----	-------------------	-----------------

2016	3000	3000
2017	3800	3705
2018	4125	3712,5

Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы в 2017 и 2018 гг.

ВАРИАНТ 5.

1. Внутренние и внешние источники заполнения вакансии.
2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:
 - а) работник, находящийся в очередном отпуске;
 - б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
 - в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
 - г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
 - д) военнослужащий;
 - е) работник, получивший инвалидность на производстве;
 - ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:
 - безработные (Б);
 - экономически активное население в составе трудовых ресурсов (\mathcal{E}_a);
 - экономически неактивное население (\mathcal{E}_n);
 - не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).
2. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года - 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

ВАРИАНТ 6.

1. Различия в практике управления человеческими ресурсами в разных странах.
2. Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.
Определите: а) начальный уровень безработицы; б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.
1. В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.

ВАРИАНТ 7.

1. Тестирование уровня развития интеллекта. Типы вопросов.
2. Фактический валовой национальный продукт (ВНП) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы - 5%, фактический уровень безработицы - 9%.
Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

2. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

ВАРИАНТ 8.

1. Снижение степени разочарования. Отчуждение.

2. В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

Исходные данные: Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату - 35,6%.

Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4800	7000

Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

3. В планируемом периоде предполагается увеличить объем выпускаемой продукции на 10%, производительность труда - на 6%, среднюю заработную плату - на 4%. Рассчитайте плановый фонд заработной платы, если в базисном периоде объем продукции составлял 180 млн. руб., а фонд заработной платы - 40 млн. руб.

ВАРИАНТ 9.

1. Вознаграждение высшего руководящего состава компании.

2. Определите требуемую численность слесарей по ремонту оборудования и оснастки в литейном цехе серийного типа производства. В цехе эксплуатируется оснастка стоимостью 90 тыс. руб. Коэффициент сменности цеха ($K_{см}$) = 1,4. Коэффициент сменности ремонтной базы - 1,2. С учетом коэффициента сменности цеха расчетная стоимость оснастки, действующей в дневной смене, составит 64,3 тыс. руб. ($90 \cdot 1,4$). Коэффициент невыходов слесарей - 1,15.

3. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

1. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

Можно ли утверждать, что на пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

ВАРИАНТ 10.

1. Различия в управлении персоналом и управлении человеческими ресурсами.

2. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{\text{трн}}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, $P_{\text{в}}$ - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{\text{п}}$) - 1,6 млн. человек.

3. Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия: в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%; заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%); централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек; сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%. Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие?

ВАРИАНТ 11.

1. Плюралистическое и унитарное восприятие.

2. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{\text{инв}}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{\text{мол}}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{\text{пен}}$) - 4,5 млн. Определите численность трудовых ресурсов.

3. Бригада в составе 24 человек отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки при этом были выполнены на 120%. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.

ВАРИАНТ 12.

1. Оценка эффективности деятельности отдела персонала.

2. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

3. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы - 3,5%.

ответ: Численность официально зарегистрированных службой занятости безработных составила 35 тыс. человек.

ВАРИАНТ 13.

1. Определение мотивации. Биологические подходы к мотивации.

2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;

б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;

в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;

г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;

д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;

е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;

ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;

з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря, с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (эа);
- безработные (б);
- экономически неактивное население (эн);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (н).

3. Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы. Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

ВАРИАНТ 14.

1. Методы оценки сложности работы: ранжирование, классификация по сложности, по-пунктный рейтинг.

2. В 2013 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

3. В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. руб.). В 2011 г. экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
2011	3000	3000
2012	3800	3705
2013	4125	3712,5

Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы в 2012 и 2013 гг.

ВАРИАНТ 15.

1. Внутренние и внешние источники заполнения вакансии.

2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

а) работник, находящийся в очередном отпуске;

- б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
- в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
- г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
- д) военнослужащий;
- е) работник, получивший инвалидность на производстве;
- ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:
 - безработные (Б);
 - экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Ξ_a);
 - экономически неактивное население (Ξ_n);
 - не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

4. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года - 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

ВАРИАНТ 16.

1. Различия в практике управления человеческими ресурсами в разных странах.

2. Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определите: а) начальный уровень безработицы; б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

4. В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.

ВАРИАНТ 17.

1. Тестирование уровня развития интеллекта. Типы вопросов.

2. Фактический валовой национальный продукт (ВНП) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы - 5%, фактический уровень безработицы - 9%.

Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

5. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

ВАРИАНТ 18.

1. Снижение степени разочарования. Отчуждение.

2. В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по

найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

Исходные данные: Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату - 35,6%.

Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4800	7000

Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

3. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года - 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

ВАРИАНТ 19.

1. Вознаграждение высшего руководящего состава компании.

2. Определите требуемую численность слесарей по ремонту оборудования и оснастки в литейном цехе серийного типа производства. В цехе эксплуатируется оснастка стоимостью 90 тыс. руб. Коэффициент сменности цеха ($K_{см}$) = 1,4. Коэффициент сменности ремонтной базы - 1,2. С учетом коэффициента сменности цеха расчетная стоимость оснастки, действующей в дневной смене, составит 64,3 тыс. руб. ($90 \cdot 1,4$). Коэффициент невыходов слесарей - 1,15.

3. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

3. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

4. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

Можно ли утверждать, что на пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

ВАРИАНТ 20.

1. Различия в управлении персоналом и управлении человеческими ресурсами.

2. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{\text{трн}}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, $P_{\text{в}}$ - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{\text{п}}$) - 1,6 млн. человек.

3. Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия: в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%; заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%); централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек; сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%. Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие?

ВАРИАНТ 21.

1. Плюралистическое и унитарное восприятие.

2. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{\text{инв}}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{\text{мол}}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{\text{пен}}$) - 4,5 млн. Определите численность трудовых ресурсов.

3. Бригада в составе 24 человек отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки при этом были выполнены на 120%. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.

ВАРИАНТ 22.

1. Оценка эффективности деятельности отдела персонала.

2. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

3. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы - 3,5%.

ответ: Численность официально зарегистрированных службой занятости безработных составила 35 тыс. человек.

ВАРИАНТ 23.

1. Определение мотивации. Биологические подходы к мотивации.

2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
- в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
- г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
- д) военнослужащий;
- е) работник, получивший инвалидность на производстве;

ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:

- безработные (Б);
- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Э_а);
- экономически неактивное население (Э_н);
- не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

3. Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы. Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

ВАРИАНТ 24.

1. Методы оценки сложности работы: ранжирование, классификация по сложности, по-пунктный рейтинг.

2. В 2013 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

3. В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. руб.). В 2011 г. экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
2011	3000	3000
2012	3800	3705
2013	4125	3712,5

Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы в 2012 и 2013 гг.

ВАРИАНТ 25.

1. Внутренние и внешние источники заполнения вакансии.

2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря, с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:
 - экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Э_а);
 - безработные (Б);

- экономически неактивное население (ЭН);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

3. В планируемом периоде предполагается увеличить объем выпускаемой продукции на 10%, производительность труда - на 6%, среднюю заработную плату - на 4%. Рассчитайте плановый фонд заработной платы, если в базисном периоде объем продукции составлял 180 млн. руб., а фонд заработной платы - 40 млн. руб.

ВАРИАНТ 26.

1. Снижение степени разочарования. Отчуждение.

2. В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

Исходные данные: Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату - 35,6%.

Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4800	7000

Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

3. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года - 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

ВАРИАНТ 27.

1. Вознаграждение высшего руководящего состава компании.

2. Определите требуемую численность слесарей по ремонту оборудования и оснастки в литейном цехе серийного типа производства. В цехе эксплуатируется оснастка стоимостью 90 тыс. руб. Коэффициент сменности цеха ($K_{см}$) = 1,4. Коэффициент сменности ремонтной базы - 1,2. С учетом коэффициента сменности цеха расчетная стоимость оснастки, действующей в дневной смене, составит 64,3 тыс. руб. ($90 \cdot 1,4$). Коэффициент невыходов слесарей - 1,15.

3. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

5. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

6. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

Можно ли утверждать, что на пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

ВАРИАНТ 28.

1. Различия в управлении персоналом и управлении человеческими ресурсами.

2. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{\text{трн}}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, $P_{\text{в}}$ - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{\text{п}}$) - 1,6 млн. человек.

3. Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия: в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%; заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%); централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек; сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%. Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие?

ВАРИАНТ 29.

1. Плюралистическое и унитарное восприятие.

2. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{\text{инв}}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{\text{мол}}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{\text{пен}}$) - 4,5 млн. Определите численность трудовых ресурсов.

3. Бригада в составе 24 человек отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки при этом были выполнены на 120%. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.

ВАРИАНТ 30.

1. Оценка эффективности деятельности отдела персонала.

2. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

3. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы - 3,5%.

ответ: Численность официально зарегистрированных службой занятости безработных составила 35 тыс. человек.

Рекомендации по подготовке контрольной работы

Объем: не менее 12 страниц.

Количество использованных источников: не менее 5 за последние 3 года.

Параметры:

- ширина верхнего, нижнего, правого и левого поля - 20 мм.

Текст печатается через полтора интервала, 14 шрифтом, гарнитура Times New Roman. Абзацный отступ — 5 знаков. Сноски печатаются через один интервал 10 шрифтом и нумеруются арабскими цифрами без скобки. Нумерация сносок начинается заново на каждой странице.

Нумерация страниц начинается со страницы 3. Титульный лист (1-я страница) и оглавление (2-я страница) не нумеруются.

Вставки на полях и между строк не допускаются.

При включении цитат обязательна ссылка на источник. Все сноски и подстрочные замечания должны быть на странице, к которой они относятся. Сокращения в тексте не допускаются, за исключением общепринятых.

Например: автор - авт., город - г., дополнение - доп., издание -изд., исследование - исслед., систематический - сист., Москва -М., раздел - разд., республика - респ.

Таблицы должны быть простыми и удобными для размещения в тексте. В графах таблиц необходимо повторять одинаковые цифры, символы, формулы и обозначения, не заменяя их кавычками или иными знаками.

Критерии оценивания:

- соответствие заявленной теме – 1 балл,
- логичность и последовательность изложения материала – 2 балла,
- способность к работе с информационными источниками – 1 балл,
- способность к анализу – 3 балла,
- умение формулировать выводы – 3 балла.

Итого: максимум 10 баллов.

Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Профессиональные способности, знания, навыки и умения оцениваются в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта.

Требования к результатам освоения дисциплины*	Оценка
Студент усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять практические задания. Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции сформированы. Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активной работы на семинарских занятиях.	<i>Отлично (Зачтено)</i>
Студент усвоил основную и знаком с дополнительной литературой; демонстрирует знание программного материала,	<i>Хорошо (Зачтено)</i>

<p>умение выполнять практические задания; правильно, но не всегда точно и аргументированно излагает материал. Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции в целом сформированы. Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.</p>	
<p>Студент усвоил основной программный материал в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии; в целом справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендованной программой; испытывает затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса. Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции формируются.</p>	<p><i>Удовлетворительно (Зачтено)</i></p>
<p>Наблюдаются существенные пробелы в знаниях основного программного материала; допускаются принципиальные ошибки при изложении материала и выполнении предусмотренных программой заданий.</p>	<p><i>Неудовлетворительно (Незачтено)</i></p>

Для студентов оценка знаний осуществляется в баллах с учетом:

- оценки за работу в семестре;
- оценки итоговых знаний в ходе зачета.

Ориентировочное распределение максимальных баллов по видам работы:

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	оценка качества работы студента в семестре: работа на семинаре выполнение контрольной работы подготовка научных рефератов	До 26 0-16 0-5 0-5
2.	оценка за посещаемость учебных занятий	До 14
3.	Экзамен (зачет)	До 60
4.	Итого:	До 100

Оценка знаний по 100-бальной шкале проводится в соответствии с Положением «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов»

**Тесты по дисциплине
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

I:

S: Приоритетными (по частоте упоминания) являются в порядке возникновения следующие подходы к управлению персоналом:

-: функциональный (конец XIX - начало XX в.), процессный (с конца 50-х гг. XX в.)

-: системный (с середины 70-х гг. XX в.), ситуационный (80-е гг. XX в.).

+: функциональный, процессный, системный, ситуационный

-: Все ответы верны

I:

S: Классический функциональный подход рассматривает бизнес...

+: как механизм, состоящий из набора функций

-: как единый процесс воздействия на организацию, как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций

-: ведущее место технической подготовке работников на предприятии (направленной на овладение трудовыми приемами), а не управленческой

-: все ответы не верны

I:

S: Лидерство – это

+: проявление власти, способность влиять на поведение других людей

-: направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент (или персонал) организации рассматривается как фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей

-: механизм, состоящий из набора функций

-: как единый процесс воздействия на организацию, как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций

I:

S: Стили руководства – это ...

-: ориентация на сохранение и развитие коллектива, на конкретные лица, внимание, доверие и поощрение

-: ориентация на конкретные задачи

+: привычная манера поведения руководителя по отношению к подчинённым, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации

-: проявление власти, способность влиять на поведение других людей

I:

S: Социально-психологическими функциями руководителя являются:

+: административная, дисциплинарная, стратегическая, экспертная, представительская воспитательная, психотерапевтическая

-: административная, дисциплинарная, стратегическая, экспертная, представительская, воспитательная, демократическая

-: административная, дисциплинарная, стратегическая

-: дисциплинарная, стратегическая, либеральная, воспитательная, психотерапевтическая

I:

S: Показатель групповой сплоченности связан с

+: с разделением членами группы ее целями, нормами и ценностями

-: с содержанием и технологиями

-: с характером конкретных задач

-: с личностью руководителя

I:

S: «Конформность» - это....

- : ориентация на сохранение и развитие коллектива, на конкретные лица, внимание, доверие и поощрение
- : ориентация на конкретные задачи
- : привычная манера поведения руководителя по отношению к подчинённым, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации
- +: позиция индивида, отражающая меру его подчинения групповому давлению, получила название

I:

S: «Совместимость членов группы, — пишет современный отечественный социальный психолог Г. М. Андреева, — означает, что

- +: данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, что члены группы могут взаимодействовать
- : проявление власти, способность влиять на поведение других людей
- : направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент (или персонал) организации рассматривается как фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей
- : как единый процесс воздействия на организацию, как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций

I:

S: разработана теория мотивации персонала в виде «пирамиды»

- : Ф. Герцберг
- +: А. Маслоу
- : Х. Хабберд
- : все ответы верны

I:

S: ### является автором «Теории ожидания» в процессе мотивации персонала

- : А. Маслоу
- +: Врум
- : Портер и Лоулер
- : Ф. Герцберг

I:

S: ### является основоположником теории «Усилия и эффективность труда» в мотивации персонала

- +: Портер, Лоулер
- : А. Маслоу
- : Врум
- : Ф. Герцберг

I:

S: Обучение – это....

- +: основной путь получения образования
- : направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент организации рассматривается как фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей
- : единый процесс воздействия на организацию, как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций
- : все ответы верны

I:

S: Каждый рефлекс содержит звенья....

+ : афферентные (сенсорные) и эфферентные (исполнительные) компоненты

- : содержание и технологии

- : характер конкретных задач и целей

- : все ответы верны

I:

S: Типологизация рефлексивных проявлений личности представлена:

- : коммуникативная, интеллектуальная

- : личностная и кооперативная

+ : коммуникативная, интеллектуальная, личностная и кооперативная

- : все ответы неверны

I:

S: Основная цель рефлексии в процессе обучения персонала является:

+ : анализ участниками групповой работы собственной деятельности

- : личностная и кооперативная цель обучения

- : коммуникативная, интеллектуальная, личностная и кооперативная цели

- : все ответы верны

I:

S: Главной целью коммуникаций является:

+ : обеспечить, чтобы получатель информации однозначно понял, что имеет в виду тот, кто ее посылает

- : оценить и обосновать собственные убеждения и ценностные отношения

- : направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент организации рассматривается как фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей

- : все ответы верны

I:

S: Общая модель коммуникационного процесса была предложена

+ : Клодом Шэнноном и Уорреном Уэйвером

- : Портер, Лоулер

- : А. Маслоу

- : Врум

- : Ф. Герцберг

I:

S: Типы коммуникаций на предприятии следующие:

- : афферентные и эфферентные

+ : формальные и неформальные

- : сенсорные, исполнительные

- : все ответы верны

I:

S: Уровень развития интеллекта — это...

+ : способность человека эффективно использовать свой ум, представляющий собой совокупность ментальных функций понимания, мышления, слушания, наблюдения, решения проблем и восприятия взаимосвязей

- : методы, имеющиеся в распоряжении работодателей для обеспечения наилучшего использования рабочей силы и удовлетворения их потребностей, сводятся к профессиональной подготовке, обучению, совершенствованию, переводам и продвижению, а также к системе вознаграждения

- : объективная оценка большинства физических данных человека
- : все ответы верны

I:

S: Видами стресса в процессе работы персонала являются...

- +: профессиональный
- : эмоциональный
- : физический
- : психологический
- : операционный
- : посттравматический

I:

S: Видами стрессовых реакций у человека могут быть:

- +: физиологические, психоэмоциональные, поведенческие
- : общественные, экономические и политические
- : физиологические, поведенческие
- : общественные, экономические и политические

I:

S: Суть проблемы «Демографическая мина замедленного действия» состоит....

- +: в постепенном увеличении возраста работников, что создает нехватку человеческих ресурсов молодого возраста
- : избыток работников среднего звена управления
- : потребность в более масштабных процедурах трудоустройства увольняемых работников
- : потеря законодательной основы для защиты от несправедливого увольнения, связанная с достижением определенного возраста
- все ответы верны

I:

S: Квалификационные требования — это...

- +: детальное описание физических и интеллектуальных видов деятельности, связанных с выполнением работы, а также, при необходимости, социальных и физических характеристик среды
- : развернутое описание целей, сути и пределов работы, конкретных обязанностей по выполнению и границ ответственности исполнителя
- : это все, что требуется для общего обсуждения должности (работы)
- : все ответы верны

I:

S: Нормативы компетентности — это ...

- +: указание на то, что должен уметь делать исполнитель в конкретных рабочих ситуациях -: детальное описание физических и интеллектуальных видов деятельности, связанных с выполнением работы, а также, при необходимости, социальных и физических характеристик среды
- : развернутое описание целей, сути и пределов работы, конкретных обязанностей по выполнению и границ ответственности исполнителя
- : это все, что требуется для общего обсуждения должности (работы)

I:

S: «Персональные требования к работнику» -это...

- : указание на то, что должен уметь делать исполнитель в конкретных рабочих ситуациях
- : детальное описание физических и интеллектуальных видов деятельности, связанных с выполнением работы, а также, при необходимости, социальных и физических характеристик среды

-: развернутое описание целей, сути и пределов работы, конкретных обязанностей по выполнению и границ ответственности исполнителя

+: интерпретация квалификационных требований в отношении наличия у работника персональных качеств, необходимых и достаточных для выполнения этой работы

I:

S: Типами компетентности в планировании человеческих ресурсов могут быть:

-: эмоциональные, физические

-: психологический, операционные

+: личные и служебные

-: все ответы верны

I:

S: Распространенными методами оценки сложности работы являются:

+: ранжирование, классификация по сложности, попунктный рейтинг

-: неаналитический метод, полуаналитический метод

-: аналитический метод, классификация по сложности, попунктный рейтинг

-: все ответы верны

I:

S: Сущность попунктного рейтинга, как метода оценки сложности работы заключается:

+: сначала определяется ряд факторов, относительно которых в дальнейшем будут анализироваться виды работ

-: работа оценивается в целом, на основании впечатления, которое она производит

-: процесс выстраивания в порядке сложности выполняемых видов работ с целью установления справедливого вознаграждения работникам за их выполнение

-: все ответы верны

-: все ответы не верны

I:

S: Выделяют следующие формы оплаты труда:

-: повременная, сдельная, номинальная

-: повременная, сдельная, номинальная, реальная

-: повременная, сдельная, реальная

+: повременная, сдельная

I:

S: Выделяют следующие виды заработной платы:

-: повременная, сдельная, номинальная

+: номинальная, реальная

-: повременная, сдельная, реальная

-: повременная, сдельная

I:

S: «Оклад» - это...

+: фиксированное периодически выплачиваемое вознаграждение наемному работнику, занятому нефизическим трудом

-: схема коллективного премиального вознаграждения

-: уровень производительности труда при выполнении операций на основе ежедневного учета производительности работника может быть неудовлетворительным, поскольку у работника отсутствует стимул к увеличению своей производительности выше предусмотренного его контрактом уровня

-: все ответы верны

I:

S: Внешние источники рабочей силы можно разделить на два класса:

- + : источники относительно недорогие, но предлагающие лишь ограниченный выбор кандидатов, например, разовые обращения тех, кто ищет работу самостоятельно и не зарегистрировался как соискатель и дорогостоящие источники свободной рабочей силы
- : реклама и использование частных агентств по трудоустройству
- : государственные центры занятости, прямые связи со школами и колледжами
- : все ответы неверны

I:

S: Видами процедур аттестации являются:

- : формальная и неформальная
- + : двусторонняя и открытая
- : повременная, сдельная, номинальная
- : все ответы верны
- : все ответы не верны

I:

S: Продвижение — это

- + : перемещение работника в пределах компании с одной работы на другую, более важную и ответственную и, как правило, с более высокой оплатой
- : улучшение использования и мотивации работника
- : это перемещение работника в пределах компании с одной должности на другую, примерно равную по значимости, статусу и уровню оплаты труда
- : все ответы верны.

I:

S: Существует две точки зрения на проблему выхода на пенсию- это...

- : по просьбе самого работника или работник может почувствовать себя униженным и оскорбленным
- + : это только минимум, а работнику, который в этом возрасте способен выполнять свои обязанности, может быть позволено продолжать работу или то что по достижении пенсионного возраста выход в отставку обязателен
- : его нынешняя должность может быть упразднена или стать менее важной вследствие реорганизации компании
- : все ответы верны

I:

S: Примерами рефлексивных приемов по их предмету в процессе обучения персонала являются:

- + : содержательная рефлексия, ценностно –смысловая, рефлексия деятельности
- : коллективная, групповая, индивидуальная
- : ценностно –смысловая, рефлексия деятельности
- : устная рефлексия; письменная, графическая, символическая, кинестетическая

I:

S: Обучение персонала- это ...

- + : основной путь получения образования. Целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками под руководством педагогов, мастеров, наставников и т. д.

I:

S: Традиционным метод обучения профессиональному умению известен под названием

- + : «наблюдай за мной»
- : «сиди со мной»
- : «поработай со мной»

-: «покажи мне как»

I:

S: Сущность метода- «натаскивания» персонала заключается....

+ : метод варьируется от нерегулярного «сидения рядом» до официальных регулярных занятий

-: метод обучения посредством открытий

-: метод предполагает обучение с отрывом от основной работы; он достаточно дорогостоящий и требует длительной подготовки, поскольку детализированный анализ работы можно выполнить только с привлечением опытного консультанта

-: все ответы неверны

I:

S: Наиболее краткой по времени протекания является адаптация:

а) Физиологическая

б) Промышленная

в) Социальная

г) Психологическая

I:

S: Управленческие решения принимает менеджер

а) по управлению персоналом

б) руководитель

в) по финансам

г) по продажам

I:

S: Низкая степень изменения конечного продукта во времени - это

а) Устойчивость

б) Перспективность

в) Вариативность

г) Стабильность

I:

S: Описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других характеристик профессий – это:

а) Психограмма

б) Кодограмма

в) Профессиограмма

г) Диаграмма

I:

S: Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему, как в целом, так и в наиболее важных её деталях – это:

- Проект

- График

+ Таблица

- Модель

I:

S: Функциями, которые относятся к подсистеме социального развития являются:

- организация общественного питания

+ разработка форм морального поощрения персонала

- соблюдение требований технической эстетики
- управление жилищно-бытовым обслуживанием
- развитие культуры и физического воспитания

I:

S: К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:

- а) управление мотивацией трудового поведения
- б) соблюдение требований психофизиологии труда
- в) нормирование и тарификация трудового процесса
- г) разработка форм участия персонала в прибылях и капитале д) управление социальными конфликтами и стрессами;

I:

S: К целевым подсистемам управления в системе управления организацией относятся управление ...

- а) ресурсами
- б) стандартизацией
- в) транспортным обслуживанием производства
- г) развитием производства
- д) обеспечением качества продукции

I:

S: К функциональным подсистемам управления относятся:

- + делопроизводственное обеспечение управления
- управление развитием управления
- управление учётом и отчётностью
- управление бытовой деятельностью
- управление финансовой деятельностью

I:

S: В рамках функционального блока по управлению персоналом, связанного с определением потребности в персонале решаются задачи:

- планирование качественной потребности в персонале
- выбор методов расчёта количественной потребности в персонале
- планирование количественной потребности в персонале
- получение и анализ маркетинговой (в области персонала) информации
- + разработка и использование инструментария обеспечения потребности в персонале.

I:

S: Подберите к термину соответствующее ему определение: Профессиограмма - это

... 1) описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также психофизиологические требования, которые она предъявляет к человеку;

2) документ, удостоверяющий соответствие индивидуальных особенностей работника нормативным требованиям должностного поста.

I:

S: Какие основные разделы входят в структуру профессиограммы?

- А - общие сведения о профессии;
- Б - характеристика процесса труда;

- В - санитарно-гигиенические условия труда;
- Г - психофизиологические требования профессии к работнику;
- Д - перечень необходимых знаний, умений и навыков;
- Е - требования к подготовке и повышению квалификации кадров.

I:

S: Подберите к термину соответствующее ему определение: Использование персонала – это ...

– управленческая деятельность по разработке и реализации комплекса мероприятий, направленных на обеспечение условий повышения трудового и творческого потенциала работников;

+ управленческая деятельность по разработке и реализации комплекса мероприятий, направленных на обеспечение условий эффективной реализации трудового и творческого потенциала работников.

I:

S: Какие основные требования следует учитывать при использовании персонала?

- Использование персонала должно отвечать целям организации.

- Использование персонала не должно ущемлять интересы личности.

- Использование персонала должно отвечать его потребностям и целям.

+ Использование персонала должно обеспечивать строгое соблюдение законодательства о труде в процессе этой работы.

I:

S: Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений, относятся к категории:

- рабочие

- специалисты

- руководители

- работники социальной инфраструктуры

+ технические исполнители

**Вопросы для дифференцированного зачета по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»**

1. Различия в управлении персоналом и управлении человеческими ресурсами.
2. Плюралистическое и унитарное восприятие.
3. Ситуационные факторы.
4. Роль менеджера по персоналу.
5. Оценка эффективности деятельности отдела персонала.
6. Этические аспекты управления человеческими ресурсами.
7. Демографическая мина замедленного действия.
8. Неформальный и официальный лидер.
9. Управленческий стиль и результативность.
10. Теория X и теория Y.
11. Кружки качества.
12. Советы предприятия.
13. Наблюдательный контрольный совет.
14. Формирование рабочей группы.
15. Работа Элтона Мэйо.
16. Поведение рабочих групп.
17. Сплоченность группы.
18. Команды.
19. Роли в команде.
20. Работа и карьера.
21. Определение мотивации. Биологические подходы к мотивации.
22. Человеческие потребности. Иерархия потребностей.
23. Конфликт потребностей.
24. Разочарование.
25. Снижение степени разочарования. Отчуждение.
26. Теория ожидания Врума.
27. Теория мотивационной гигиены Герцберга.
28. Мотивация и размер заработной платы.
29. Жалобы (трудовые конфликты).
30. Оперантное формирование условного рефлекса.
31. Перенос знаний.
32. Первичное и рефлексивное обучение.
33. Типы коммуникаций.
34. Формальные методы коммуникаций.
35. Соппротивление изменениям.
36. Реинжиниринг.
37. Сокращение численности персонала.
38. Управление всеобщим качеством.
39. Тестирование уровня развития интеллекта. Типы вопросов.
40. Коэффициент умственного развития.
41. Психометрические тесты.
42. Тесты на выявление способностей.

43. Тесты на проверку умений.
44. Методы оценки валидности.
45. Запугивание на работе.
46. Насилие на работе.
47. Эргономика.
48. Меры принудительного исполнения.

Критерии оценивания

Оценка знаний студентов очно-заочной формы обучения осуществляется в соответствии с Положением «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов».

В зачетную книжку выставляется оценка за изучение дисциплины в течение года: сумма баллов за работу в течение семестра и баллов, полученных студентом на дифференцированном зачете.

Максимально студент может набрать по дисциплине «Статистика» 100 баллов.

За работу в семестре студенту максимально может быть начислено 40 баллов.

За ответ на дифференцированном зачете студент может получить максимально 60 баллов.

Виды оценочной деятельности студента очной (заочной) формы обучения за учебный год:

Критерии	Баллы
Посещаемость учебных занятий	До 10
Работа студента в семестре (ответы на семинарах, подготовка индивидуальных заданий)	До 10 До 20
Контрольная работа	
Дифференцированный зачет	До 60
Итого	До 100

Обучающийся, набравший менее 21 балла по результатам текущей аттестации, считается не выполнившим учебный план, установленный локальным актом Университета, и в ведомости промежуточной аттестации по дисциплине выставляется: в колонке «зачет/экзамен» проставляется «-», в колонке «итого» - общее количество баллов, а в колонке «оценка» - «не зачтено/неудовлетворительно».

Обучающийся, набравший менее 21 балла по результатам текущей аттестации по причине отсутствия баллов за контрольную работу и вследствие этого получивший оценку «неудовлетворительно», до передачи академической задолженности по данной дисциплине должен выполнить контрольную работу.

На дифференцированном зачете обучающийся может максимально набрать 60 баллов (менее 15 баллов – неудовлетворительно/не зачтено, 16-40 баллов – удовлетворительно/зачтено, 41-50 баллов – хорошо, 51-60 баллов – отлично).

Сумма баллов, набранных обучающимся за все виды работ, переводится преподавателем в традиционные оценки. В зависимости от суммы набранных баллов обучающемуся в пересчете на шкалу оценок выставляются:

36 баллов и менее – неудовлетворительно/не зачтено;

37-58 – удовлетворительно/зачтено;

59-79 – хорошо;

80 -100 – отлично.

Дифференцированный зачет проводится в устной форме посредством вопросов преподавателя и ответов студента по заданному блоку.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
Казанский филиал**

**Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»,
профиль «Управление недвижимостью»**

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Дифференцированный зачет

Билет № __

- 1.
- 2.

Зам. зав. кафедрой __ Башкирцева С.А., к.э.н., доцент _____
(подпись)