

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Исаев Игорь Магомедович

Должность: Проректор по учебной и научной работе

Дата подписания: 01.09.2023 11:00:36

Уникальный идентификатор документа:

d7a26b9e8ca85e98ec3de2eb454b4659d061f249

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Управление трудовыми ресурсами в инновационной компании

Закреплена за подразделением

Кафедра экономики

Направление подготовки

38.04.01 ЭКОНОМИКА

Профиль

Экономика инноваций

Квалификация

Магистр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Часов по учебному плану

108

Формы контроля в семестрах:

в том числе:

экзамен 1

аудиторные занятия

17

самостоятельная работа

37

часов на контроль

54

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	18			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	11	11	11	11
Итого ауд.	17	17	17	17
Контактная работа	17	17	17	17
Сам. работа	37	37	37	37
Часы на контроль	54	54	54	54
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

кэн, Доцент, Федосеева Лариса Валентиновна

Рабочая программа

Управление трудовыми ресурсами в инновационной компании

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - магистратура Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» по направлению подготовки 38.04.01 ЭКОНОМИКА (приказ от 02.04.2021 г. № 119 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

38.04.01 ЭКОНОМИКА, 38.04.01-МЭК-23-3.plx Экономика инноваций, утвержденного Ученым советом НИТУ МИСИС в составе соответствующей ОПОП ВО 22.06.2023, протокол № 5-23

Утверждена в составе ОПОП ВО:

38.04.01 ЭКОНОМИКА, Экономика инноваций, утвержденной Ученым советом НИТУ МИСИС 22.06.2023, протокол № 5-23

Рабочая программа одобрена на заседании

Кафедра экономики

Протокол от 26.05.2020 г., №15

Руководитель подразделения Костюхин Ю.Ю.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ

1.1	Целью дисциплины «Управление трудовыми ресурсами в инновационной компании» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом организации, умению применять методы современного менеджмента персонала, владению методами анализа социально-экономических и управленческих процессов в современных организациях.
1.2	
1.3	Задачи освоения дисциплины состоят в следующем:
1.4	* дать студентам понятие о закономерностях развития персонала современной организации в долгосрочном периоде, о структурах управления персоналом, о стратегиях управления персоналом;
1.5	* научить студентов распознавать, анализировать, различать и оценивать управленческие решения, направленные на повышение эффективности функционирования персонала в организации;
1.6	* обучить студентов основным методами анализа ситуации с персоналом организаций и способам оценки результатов этого анализа с позиций современного стратегического менеджмента;
1.7	* дать студентам основные технологии стратегического управления персоналом организации, например, технологии разработки кадровой стратегии, внедрения стратегической модели;
1.8	* научить студентов применять основные технологии стратегического управления персоналом при проектировании организационных действий и реализации долгосрочных управленческих решений.

2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Блок ОП:		Б1.В.ДВ.06
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Иновационная деятельность. Иновационная деятельность	
2.2.2	Иновационная деятельность. Иновационные риски	
2.2.3	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	
2.2.4	Жизненный цикл корпорации и управление изменениями	
2.2.5	Иновационная деятельность. Стратегии инновационного развития	
2.2.6	Креативные техники создания инновационных продуктов	
2.2.7	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
2.2.8	Преддипломная практика для выполнения выпускной квалификационной работы	

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

ПК-3: Способность формировать возможные решения на основе разработанных для них целевых показателей	
Знать:	
ПК-3-31	Комплекс практических проблем современного управления трудовыми ресурсами в российской экономической практике
ОПК-3: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике, проектировать и разрабатывать процессы и системы в условиях неопределенности и альтернативных решений в междисциплинарных областях, соответствующих профилю подготовки	
Знать:	
ОПК-3-31	Основные принципы формирования и использования трудовых ресурсов
УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
Знать:	
УК-3-31	Комплекс практических проблем современного управления трудовыми ресурсами в российской экономической практике
ПК-3: Способность формировать возможные решения на основе разработанных для них целевых показателей	
Уметь:	
ПК-3-У1	Анализировать кадровую ситуацию, оценивать риски и выявлять перспективные направления развития практики управления человеческими ресурсами

ОПК-3: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике, проектировать и разрабатывать процессы и системы в условиях неопределенности и альтернативных решений в междисциплинарных областях, соответствующих профилю подготовки
Уметь:
ОПК-3-У1 Анализировать количественные и качественные показатели трудовых ресурсов;
УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Уметь:
УК-3-У1 Разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и участвовать в разработке общих стратегических планов развития организации
ПК-3: Способность формировать возможные решения на основе разработанных для них целевых показателей
Владеть:
ПК-3-В1 Стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами
ОПК-3: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике, проектировать и разрабатывать процессы и системы в условиях неопределенности и альтернативных решений в междисциплинарных областях, соответствующих профилю подготовки
Владеть:
ОПК-3-В1 Методами оценки кадровых рисков;
УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Владеть:
УК-3-В1 Методиками диагностики системы управления персоналом

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Формируемые индикаторы компетенций	Литература и эл. ресурсы	Примечание	КМ	Выполняемые работы
	Раздел 1. I. Методология управления человеческими ресурсами							
1.1	Управление человеческими ресурсами как процесс. Понятие организации. Организация и кадровый менеджмент. Предмет, субъект и объект кадрового менеджмента. Ключевые задачи управления персоналом организации. Содержание базовых функций управления персоналом: планирование, организация, мотивация, контроль. /Лек/	1	1	УК-3-31 ОПК-3-31	Л1.1Л2.1 Э1		КМ3,К М1	

1.2	Эволюция систем управления людьми в организациях. Эволюция понятий в управлении людьми. Специфика человеческих ресурсов: качественные и количественный аспекты. Уровни управления человеческими ресурсами (уровни социально-экономических систем). Факторы, влияющие на формирование и функционирование человеческих ресурсов. Проблемы в управлении человеческими ресурсами экономических систем разного уровня. Классификация элементов рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Особенности рынка труда. Сегментация рынка труда. /Пр/	1	2	ОПК-3-У1 ОПК-3-В1	Л1.1Л2.1		КМ1,К М3	
	Раздел 2. II. Планирование человеческих ресурсов							
2.1	Понятие «планирование персонала». Качественная и численная потребности в персонале. Временной диапазон планирования. Основные этапы процесса планирования персонала. Требования к должности (Job Profile). Разработка требований к должности. Понятие компетенций. Исследование рынков труда. Оценка наличных трудовых ресурсов организации. Анализ текучести персонала. Направления изучения внешнего рынка труда. Определение (расчет) потребности в персонале. Методы определения (расчета) численности персонала: традиционные (нормирование), статистические; экспертные оценки; микроэлементное нормирование. Пути покрытия потребности в персонале. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности организации в персонале. /Лек/	1	1	УК-3-31 УК-3- У1 ПК-3-31	Л1.1 Л1.3Л2.1 Э1		КМ1,К М3	

2.2	Численность и структура персонала организации: виды структур, показатели оценки; особенности движения персонала организации, показатели движения, особенности анализа; понятие кадровой политики; стратегии в области человеческих ресурсов; методы планирования человеческих ресурсов. /Пр/	1	2	УК-3-В1 ПК-3-31	Л1.1Л2.1		КМ2	
2.3	Понятие «адаптация персонала». Основные цели и задачи адаптации. Направления адаптации (первичная, вторичная). Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Особенности адаптации различных категорий персонала. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Методы адаптации персонала. Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия. Разработка «Книги сотрудника». Наставничество, менторинг, коучинг. «Симптомы» психологической дезадаптации работника. /Ср/	1	10	УК-3-31 ОПК-3-31 ОПК-3-У1 ОПК-3-В1	Л1.1Л2.1			
	Раздел 3. III. Стратегии и политики управления человеческими ресурсами							

3.1	<p>Понятия «стратегия управления человеческими ресурсами» и «политика управления человеческими ресурсами (кадровая политика)» организации. Универсалистский и ситуационный подход к определению роли стратегии управления персоналом. Разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами. Согласованность общей стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами: классификация Р. Майлса и С.Сноу. Согласованность стадии жизненного цикла и стратегии управления человеческими ресурсами: классификация Ж. Стори и К. Сиссон. /Лек/</p>	1	2	ПК-3-31 ПК-3-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1		КМ1,К М3	
3.2	<p>Методы оценки персонала, факторы и показатели оценки; методы сбора оценочной информации; методы выполнения оценочных процедур; определение величины оценки; кадровые собеседования и его функции организация кадровых собеседований; вопросы кадровых интервью; документы по персоналу: заявления, автобиографии, резюме; анкеты и их разновидности, характеристики, рекомендательные письма; методы проверки документов. /Пр/</p>	1	2	УК-3-У1 УК-3-В1 ПК-3-У1 ПК-3-В1	Л1.1Л2.1		КМ2	Р1

3.3	<p>Понятие «трудовая мотивация». Основные виды мотивов к труду. Типы мотивации работников: типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования. Разработка системы стимулирования персонала организации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала. Оплата труда. Структура компенсационного пакета организации. Денежное вознаграждение. Постоянная часть денежного вознаграждения работника. Должностной оклад. Основные методы оценки труда: ранжирование, грейдинг. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения (надбавки и доплаты). Переменная часть денежного вознаграждения работника (премии, бонусы, комиссионные). Виды премий. Система депремирования. Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения. Социальный пакет. Социальные трансферты: гарантированные государством и предоставляемые организацией. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации. /Ср/</p>	1	10	ПК-3-31 ПК-3-У1 ПК-3-В1	Л1.1Л2.1		КМ3	
	Раздел 4. IV. Процессы и технологии управления человеческими ресурсами							

4.1	<p>Понятие «набор персонала». Внешние и внутренние источники набора персонала. Современные технологии набора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search. Процедура отбора персонала в организации: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом. Оформление анкетных данных. Анализ рекомендаций и опыта работы. Собеседование (интервью): основные виды, типы, этапы проведения. Типичные ошибки при проведении собеседования. Оценка профессиональной пригодности и соответствия компании. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов. Принятие решения о приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовой договор. Испытательный срок. /Лек/</p>	1	1	УК-3-31 ОПК-3-31	Л1.1 Л1.3Л2.1 Э1		КМ1,К М3	
4.2	<p>Проектирование системы управления: понятие организационного проектирования, проектирование управленческих полномочий, проектирование подразделений, проектирование управленческих технологий и процедур, проектирование организации труда; проектирование должностей: разновидности должностей в организации, анализ выполняемых функций и должностных инструкций, регламентация должностных прав и обязанностей, рационализация должностной структуры; планирование рабочих мест: описание и анализ рабочего места, принципы проектирования рабочих помещений, аттестация рабочих мест; проектирование условий труда: виды условий труда, причины и оценка производственного травматизма. /Пр/</p>	1	3	УК-3-У1 УК-3-В1 ПК-3-У1 ПК-3-В1	Л1.1Л2.1		КМ2	Р1

4.3	<p>Понятие «оценка персонала». Место функции оценки персонала в системе управления персоналом организации. Основные цели и формы оценки персонала. Кто проводит оценку персонала. Основные методы оценки персонала:</p> <p>формализованные (анкетирование, тестирование, графические шкалы оценки), неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение, оценка по 360 градусов), комбинированные (Assessment center). Аттестация персонала. Виды аттестации. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия. Принятие решений по результатам аттестации. Проблемы и ошибки при проведении оценки и аттестации персонала. /Ср/</p>	1	10	УК-3-31 УК-3-У1 УК-3-В1 ПК-3-31 ПК-3-У1	Л1.1Л2.1		КМ1	
	Раздел 5. V. Роли, структура и эффективность службы управления персоналом							

5.1	<p>Подходы к развитию персонала: традиционный и современный. Основные направления развития персонала организации. Модель непрерывного (систематического) обучения персонала. Определение потребности в обучении. Разработка планов и программ обучения. Основные формы и методы обучения персонала. Оценка результатов обучения. Основные методы оценки эффективности программ обучения. Модель Д. Киркпатрика. Понятие «карьера». Виды карьеры. Подходы к управлению карьерой. Основные этапы процесса управления карьерой. Формирование кадрового резерва организации: понятие, основные цели. Структура кадрового резерва и его виды. Основные этапы работы с кадровым резервом. Критерии отбора в состав резерва. Особенности работы с различными группами кадрового резерва. /Лек/</p>	1	1	УК-3-31 ОПК-3-31 ОПК-3-У1	Л1.1Л2.1 Э1		КМ1,К М3	
5.2	<p>Цели аудита персонала, объект аудита персонала, принципы аудита персонала, направления аудита персонала, содержание и параметры аудита персонала, методология мониторинга, типы аудита персонала, информация для проведения аудита персонала, представление оценочных результатов аудита персонала. /Пр/</p>	1	2	УК-3-У1 УК-3-В1 ОПК-3-У1 ОПК-3-В1	Л1.1Л2.1		КМ1	Р1

5.3	Управление организационной культурой: сущность и функции организационной культуры, особенности управления организационной культурой, типы организационных культур; управление поведением персонала: поведение человека в организации, понятие социальной роли; стратегия и тактика работы с подчинёнными: методы руководства подчинёнными, делегирование прав и ответственности; стили руководства; практика поощрений: мотивационный механизм и его элементы, экономические стимулы, неэкономические стимулы; управление персоналом в условиях организационных изменений: этапы стратегических преобразований, причины сопротивления организационным изменениям. /Ср/	1	7	УК-3-У1 УК-3-В1 ПК-3-31 ПК-3-У1	Л1.1Л2.1			
-----	--	---	---	---------------------------------	----------	--	--	--

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки

Код КМ	Контрольное мероприятие	Проверяемые индикаторы компетенций	Вопросы для подготовки
--------	-------------------------	------------------------------------	------------------------

KM1	Экзамен	ОПК-3-31;ОПК-3-У1;ОПК-3-В1;УК-3-31;УК-3-У1;УК-3-В1;ПК-3-31;ПК-3-У1;ПК-3-В1	<p>Критерии выделения трудовых ресурсов из общей численности населения.</p> <p>Государственное регулирование на рынке труда и занятости.</p> <p>Фазы воспроизводства трудовых ресурсов.</p> <p>Трудовой потенциал современного российского общества.</p> <p>Механизмы реализации государственной политики занятости.</p> <p>Трудовой потенциал организации.</p> <p>Индекс развития человеческого потенциала (ИРПЧ) и его составляющие.</p> <p>Механизм функционирования рынка труда.</p> <p>Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами на предприятиях металлургической отрасли.</p> <p>Количественные характеристики трудовых ресурсов в России.</p> <p>Конкурентоспособность организации на рынке труда.</p> <p>Модели управления персоналом.</p> <p>Качественные характеристики трудовых ресурсов.</p> <p>Занятость как социально-экономическая категория.</p> <p>Деловая оценка персонала.</p> <p>Демографическая ситуация в современной России.</p> <p>Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.</p> <p>Цели оценки кадров.</p> <p>Основные направления демографической политики в развитых зарубежных странах.</p> <p>Социально-демографические группы в сфере занятости.</p> <p>Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.</p> <p>Общие и частные коэффициенты естественного движения населения.</p> <p>Современное состояние проблем в области Занятости населения в РФ.</p> <p>Организация и проведение аттестации персонала.</p> <p>Социальное движение населения в современной России.</p> <p>Методы оценки и показатели безработицы. Закон Оукена.</p> <p>Теории лидерства и поведения личности в группах. Этика деловых отношений.</p> <p>Миграция как процесс перераспределения трудовых ресурсов.</p> <p>Организация поиска и отбора персонала.</p> <p>Способы оценки персонала компаний черной металлургии.</p> <p>Современные тенденции мировых миграционных потоков</p> <p>Кадровое планирование. Кадровый контроллинг.</p> <p>Способы оценки персонала компаний цветной металлургии.</p> <p>Особенности миграционной политики в России.</p> <p>Механизм действия рынка труда.</p> <p>Основы организации труда персонала.</p>
KM2	Контрольная работа. Построение компетентностной модели сотрудника компании	УК-3-31;УК-3-У1;УК-3-В1;ПК-3-В1	<p>На основе изученных вопросов следует построить компетентностную модель сотрудника компании (по выбору студента).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы, определяющие эффективность человеческого ресурса в бизнесе. 2. Ключевые субъекты инновационного процесса в организации. 3. Отличительные характеристики людей, имеющих ключевое значение в бизнесе 4. Формирование ценностного предложения сотруднику компании. 5. Модель компетенций. Компетенции. <ul style="list-style-type: none"> - Бизнес-задачи использования модели компетенций - Основные понятия и определения - Компетенции сотрудников - Классификация компетенций - Основные требования к формированию списка компетенций. <p>Количество компетенций.</p> <p>Модель компетенций. Разработка.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основные требования к Модели компетенций - Проблемы при составлении и использовании - Разработка модели компетенций. Группировка - Техники разработки модели компетенций - Этапы разработки модели компетенций

КМЗ	Тестирование	ОПК-3-31;УК-3-31;ПК-3-31	<ol style="list-style-type: none"> 1.Субъект и объект управления персоналом, взаимосвязь между ними. 3. Система управления персоналом: понятие, сущность, основные задачи и стадии. 4. Кадровая политика организации: понятие, сущность, основные элементы. 5. Понятие персонала. Кадровый резерв. 6. Особенности кадровой политики в условиях становления рыночных отношений. 7. Особенности кадровой политики в условиях ориентации предприятия на нововведения. 8. Цели, задачи и принципы управления персоналом. 9. Основные методы управления персоналом. 10. Функции управления персоналом: понятие, состав и характеристика. 11. Стратегия управления персоналом. 12. Понятие «управленческая команда»: каковы организационные особенности ее формирования и функционирования. 13. Руководитель организации, предприятия, его роль. 14. Трудовая адаптация работника и ее виды. 15. Роль и функции основных категорий управленческого персонала. 16. Стили руководства, их характеристика. 17. Основные типы власти руководителя. Механизм влияния на подчиненных. 18. Структура персонала организации. 19. Система управления персоналом и основные ее подсистемы. 20. Взаимосвязь кадровой политики со стратегией развития предприятия, фирмы. 21. Специфика человеческих ресурсов организации. 22. Внешние и внутренние факторы, формирующие потребности организации в кадровом обеспечении. 23. Характеристика управленческого труда, его признаки. 24. Дифференциация критериев оценки различных категорий управленческого персонала. 25. Аттестация кадров: задачи, процедура проведения. 26. Методы отбора кандидатов, их достоинства и недостатки. 27. Индивидуальный стиль руководства и факторы, влияющие на его формирование. 28. Основные задачи правового обеспечения системы управления персоналом. 29. Роль вознаграждения в системе управления персоналом. 30. Система документации кадровой службы.
-----	--------------	--------------------------	--

5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)

Код работы	Название работы	Проверяемые индикаторы компетенций	Содержание работы
Р1	Расчетная работа. Оценка интеллектуального потенциала инновационной компании	ОПК-3-В1;УК-3-У1;УК-3-В1;ПК-3-У1;ПК-3-В1	<p>На основе изученных вопросов и методик оценки интеллектуального капитала выполнить расчеты по оценке интеллектуального капитала конкретной компании (по выбору студента).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и структура интеллектуального капитала. Модель интеллектуального капитала. 2. Свойства интеллектуального капитала 3. Методы исследования, измерения и оценки интеллектуального капитала 4. Методы оценки стоимости интеллектуального капитала 5. Прямые методы оценки интеллектуального капитала 6. Метод прямой капитализации - DCM 7. Соотношение понятий «интеллектуальный капитал», «интеллектуальная собственность» и «нематериальные активы» 8. Управление интеллектуальным капиталом 9. Инструменты системы управления интеллектуальным капиталом. 10. Движение и преобразования интеллектуального капитала корпорации.

5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)

Экзаменационные билеты по дисциплине "Управление трудовыми ресурсами в инновационной компании"

Билет №1

1. Критерии выделения трудовых ресурсов из общей численности населения.
2. Государственное регулирование на рынке труда и занятости.
3. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов.

Билет №2

1. Трудовой потенциал современного российского общества.
2. Механизмы реализации государственной политики занятости.
3. Трудовой потенциал организации.

Билет №3

1. Индекс развития человеческого потенциала (ИРПЧ) и его составляющие.
2. Механизм функционирования рынка труда.
3. Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами на предприятиях металлургической отрасли.

Билет №4

1. Количественные характеристики трудовых ресурсов в России.
2. Конкуренентоспособность организации на рынке труда.
3. Модели управления персоналом.

Билет №5

1. Качественные характеристики трудовых ресурсов.
2. Занятость как социально-экономическая категория.
3. Деловая оценка персонала.

Билет №6

1. Демографическая ситуация в современной России.
2. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.
3. Цели оценки кадров.

Билет №7

1. Основные направления демографической политики в развитых зарубежных странах.
2. Социально-демографические группы в сфере занятости.
3. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.

Билет №8

1. Общие и частные коэффициенты естественного движения населения.
2. Современное состояние проблем в области Занятости населения в РФ.
3. Организация и проведение аттестации персонала.

Билет №9

1. Социальное движение населения в современной России.
2. Методы оценки и показатели безработицы. Закон Оукена.
3. Теории лидерства и поведения личности в группах. Этика деловых отношений.

Билет №10

1. Миграция как процесс перераспределения трудовых ресурсов.
2. Организация поиска и отбора персонала.
3. Способы оценки персонала компаний черной металлургии.

Билет №11

1. Современные тенденции мировых миграционных потоков
2. Кадровое планирование. Кадровый контроллинг.
3. Способы оценки персонала компаний цветной металлургии.

Билет №12

1. Особенности миграционной политики в России.
2. Механизм действия рынка труда.
3. Основы организации труда персонала.

Билет №13

1. Занятость как основной показатель использования трудовых ресурсов.
2. Маркетинг персонала компаний черной металлургии.
3. Основные элементы оценки.

Билет №14

1. Виды занятости населения.
2. Механизмы прогнозирования ситуации на рынке труда.
3. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала.

Билет №15

1. Сущность, формы и виды безработицы.
2. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.
3. Формирование и управление кадровым резервом.

Билет №16

1. Методы оценки и показатели безработицы.
2. Управление профориентацией и адаптацией персонала.
3. Способы оценки персонала компаний трубной отрасли.

Билет №17

1. Классификация рынков труда.

2. Маркетинг персонала компаний цветной металлургии.
3. Организационное проектирование системы управления трудовыми ресурсами в компании.
Билет №18
1. Модели рынка труда.
 2. Укрупненное дерево целей системы управления персоналом организации.
 3. Основные формы профориентационной работы. Этапы и формы адаптации. Программы адаптации персонала.
- Билет №19
1. Структуризация и сегментация рынков труда.
 2. Принципы, определяющие направления развития системы отбора и найма.
 3. Расширенная модель “валентность – инструментальность - ожидание”. Методы стимулирования трудовой мотивации сотрудников.
- Билет №20
1. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
 2. Методы изучения личности при подборе кадров. Высвобождение персонала.
 3. Кадровое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами.

5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)

Предполагается следующая шкала оценок:

- а) «отлично» (90 баллов и выше) – студент показывает глубокие, исчерпывающие знания в объеме пройденной программы, уверенно действует по применению полученных знаний на практике, твердые и достаточно полные знания в объеме пройденной программы, грамотно и логически стройно излагает материал при ответе, умеет формулировать выводы из изложенного теоретического материала, знает дополнительно рекомендованную литературу;
- б) «хорошо» (75 - 90 баллов) – студент допускает незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильно действует по применению знаний на практике, четко излагает материал;
- в) «удовлетворительно» (51 - 74 балла) – студент показывает знания в объеме пройденной программы, ответы излагает хотя и с ошибками, но уверенно исправляемыми после дополнительных и наводящих вопросов, правильно действует по применению знаний на практике;
- г) «неудовлетворительно» (50 баллов и ниже) – студент допускает грубые ошибки в ответе, не понимает сущности излагаемого вопроса, не умеет применять знания на практике, дает неполные ответы на дополнительные и наводящие вопросы.

Оценка за экзамен выставляется по итогам выполнения контрольных работ в течение семестра на основе рейтинга, рассчитанного в системе LMS Canvas.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л1.1	Аксенова Е. А., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Малиновский П. В., Малиновская Н. М., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л.	Управление персоналом: учебник для вузов: учебник	Электронная библиотека	Москва: Юнити, 2015
Л1.2	Шлендер П. Э., Лукашевич В. В., Мостова В. Д., Артемьев А. Н., Соскин Я. Г., Шлендер П. Э.	Управление персоналом: учебное пособие	Электронная библиотека	Москва: Юнити, 2012
Л1.3	Полевая М. В.	Система оценки персонала в организации: учебник	Электронная библиотека	Москва: Прометей, 2018

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л2.1	Дейнека А. В.	Управление персоналом организации: учебник	Электронная библиотека	Москва: Дашков и К°, 2017

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
Э1	Научная электронная библиотека	https://elibrary.ru/
6.3 Перечень программного обеспечения		
П.1	LMS Canvas	
П.2	Microsoft Office	
П.3	MS Teams	
П.4	Консультант Плюс	
П.5	Garant.ru	
6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных		

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ		
Ауд.	Назначение	Оснащение
Любой корпус Мультимедийная	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий:	комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus
Любой корпус Мультимедийная	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий:	комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus
Читальный зал электронных ресурсов		комплект учебной мебели на 55 мест для обучающихся, 50 ПК с доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus.
Б-1114	Аудитория для преподавателей:	комплект учебной мебели на 10 рабочих места, оборудованных персональными компьютерами с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, сетевой принтер

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
<ol style="list-style-type: none"> 1. Лекции и практические занятия проводятся с использованием компьютерной презентационной программы PowerPoint. 2. Практические занятия проводятся с использованием кейсовых ситуаций. 3. Текущий контроль, контрольные работы и зачет проводятся на основе использования специальных компьютерных программ тестирования знаний навыков и умений студентов. 4. Для самостоятельной работы и текущего контроля в системе «смешанного обучения» студенты используют специальные базы данных (электронные учебники) в среде LMS Canvas по разработанным траекториям. 5. Консультации по курсу проводятся с использованием e-mail и среды LMS Canvas 6. Текущий контроль проводится в электронной форме на компьютерах в центре тестирования кафедры. 7. Нормативно-правовые акты по вопросам, затрагиваемым при изучении дисциплины размещены на сайте Консультант Плюс http://www.consultant.ru/