

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.04.02
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы стратегического управления трудовыми ресурсами

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВПО/ ФГОС ВО)

Управление персоналом

(направленность (профиль)/специализация)

Форма обучения: очная

Год набора: 2020

Общая трудоемкость: 5 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Форма контроля	экзамен	
Вид занятий		
Лекции	12	12
Лабораторные		
Практические	12	12
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	24,35	24,35
Самостоятельная работа	120	120
Контроль	35,65	35,65
Итого	180	180

Рабочую программу составил(и):

доцент, доцент, к.п.н. Никишина А.Л.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☐

Отсутствует

☐

Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВОи учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ)

(протокол заседания № 1 от «01» сентября 2020 г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – сформировать у студентов представление об основных направлениях деятельности в области стратегического управления трудовыми ресурсами в современных организациях, дать представление об основных методах оценки эффективности работы по управлению трудовыми ресурсами в современных организациях и научить организовывать практическую работу по управлению трудовыми ресурсами в современных организациях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Экономика организации. Менеджмент. Управление персоналом. Отбор и найм персонала.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: является необходимой основой для написания выпускной квалификационной работы.

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-2 Способен пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	ПК-2.4 Способен выбирать поисковые системы, адекватные поставленным задачам в области обеспечения трудовыми ресурсами	Знать: принципы и методы поисковых систем
		Уметь: определять поисковые системы адекватные поставленным задачам в области обеспечения трудовыми ресурсами
		Владеть: практическими навыками использования поисковых систем в области обеспечения трудовыми ресурсами
	ПК-2.5 Способен использовать информационные ресурсы в области стратегического управления трудовыми ресурсами	Знать: виды и методы использования информационных ресурсов
		Уметь: выявлять информационные ресурсы адекватные поставленным задачам в области стратегического управления персоналом организации
		Владеть: практическими навыками использования информационных ресурсов в технологиях стратегического управления трудовыми ресурсами
ПК-3 Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их	ПК-3.6 Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на	Знать: виды ресурсов для размещения объявлений о вакансиях; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
		Уметь: применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
спецификой, в том числе с использованием поисковых систем и информационных ресурсов в области обеспечения персоналом	вакантные должности в области стратегического управления трудовыми ресурсами	отбора кандидатов на вакантные должности в области стратегического <u>управления трудовыми ресурсами</u>
		Владеть: навыком рационального применения технологий и методик поиска, привлечения трудовых ресурсов, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
	ПК-3.7 Способен использовать поисковые системы в области стратегического управления трудовыми ресурсами	Знать: понятие и особенности поисковых систем и информационных ресурсов для формирования стратегии управления <u>трудовыми ресурсами</u>
		Уметь: определять необходимые поисковые системы и информационные ресурсы для стратегического управления <u>развитием трудовых ресурсов</u>
		Владеть: навыком реализации поисковых систем и информационных ресурсов для оценки эффективности управления <u>трудовыми ресурсами</u>

4. Структура и содержание дисциплины «Основы стратегического управления трудовыми ресурсами»

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Инте ракти в, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
1.Персонал, трудовой потенциал и интеллектуаль ный капитал организации	Л 1	Тема 1.1. «Персонал как объект управления»	7	2	-		
	СР1	Самостоятельная работа по Теме 1.1. «Персонал как объект управления» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
	ПЗ 1	Теме 1.2. «Трудовые ресурсы и их характеристика»	7	2	10		Круглый стол (дискуссия) Творческое задание
	СР2	Самостоятельная работа по Теме 1.2. «Трудовые ресурсы и их характеристика» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
	ПЗ 2	Тема 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»	7	2	10		Реферат Кейс
	СР3	Самостоятельная работа по Теме 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
2.Сущность стратегическог о управления трудовыми	Л 2	Теме 2.1. «Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами»	7	2	-		

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Инте рактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
ресурсами	СР4	Самостоятельная работа по Теме 2.1. «Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами» с учебно- методической литературой, подготовка к тестированию.	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
	ПЗ 3	Теме 2.2. «Система стратегического управления персоналом организации»	7	2	10		Круглый стол (дискуссия) Творческое задание Промежуточный тест №1
	СР5	Самостоятельная работа по Теме 2.2. «Система стратегического управления персоналом организации» с учебно- методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
3.Кадровая политика и стратегия управления трудовыми ресурсами	Л 3	Тема 3.1. «Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами»	7	2	-		
	СР 6	Самостоятельная работа по Теме 3.1. «Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
	Л 4	Теме 3.2. «Виды кадровой политики»	7	2	-		

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Инте ракти в, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР 7	Самостоятельная работа по Теме 3.2. «Виды кадровой политики» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
4. Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами	ПЗ 4	Тема 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов»	7	2	10		Эссе Кейс
	СР 8	Самостоятельная работа по Теме 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
	ПЗ 5	Тема 4.2. «Деловая оценка персонала»	7	2	10		Реферат Творческое задание
	СР 9	Самостоятельная работа по Теме 4.2. «Деловая оценка персонала» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
	Л 5	Тема 4.3. «Управление трудовой мотивацией»	7	2	-		
	СР 10	Самостоятельная работа по Теме 4.3. «Управление трудовой мотивацией» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
5. Стратегическое	ПЗ 6	Тема 5.1. «Обучение персонала»	7	2	10		Расчетная работа (Задачи) Промежуточный тест №2
	СР 11	Самостоятельная работа по Теме 5.1. «Обучение персонала» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Инте ракти в, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР 12	Самостоятельная работа по Теме 5.2. «Повышение квалификации персонала» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
	СР 13	Самостоятельная работа по Теме 5.3. «Управление карьерой трудовых ресурсов» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
6.Оценка эффективности	Л 6	Теме 6.1. «Оценка эффективности кадровой службы»	7	2	-		
	СР 14	Самостоятельная работа по Теме 6.1. «Оценка эффективности кадровой службы»с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
	СР 15	Самостоятельная работа по Теме 6.2. «Экономическая и социальная эффективность трудовых ресурсов и ее показатели» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	8	-		Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции
		Итоговое тестирование по дисциплине	7		40		Итоговый Тест
	Ср	Самостоятельная работа	7	120	-	-	-
	ПА	Промежуточная аттестация	7	0,35	-	-	-
		Контроль		35,65			
Итого:				180	100		

Схема расчета итогового балла Текущий рейтинг (все занятия и промежуточные тесты (если есть)) + Результат итогового теста

5. Образовательные технологии

При реализации учебных процессов по освоению дисциплины с целью формирования компетенций у студентов используются традиционные образовательные технологии

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написания конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио – и видеозаписей по заданной теме, решение, кейс-задач и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них навык завершать начатую работу.

Виды самостоятельной работы студентов:

1. Повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы;
2. Подготовку к практическим занятиям (ДЛЯ ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ);

3. Работу с электронными источниками;

4. Подготовку к сдаче экзамена (зачета).

Изучение теоретического материала определяется рабочей учебной программой дисциплины, включенными в нее календарным планом изучения дисциплины и перечнем литературы; рекомендуется при подготовке к занятиям повторить материал предшествующих тем рабочего учебного плана, а также материал предшествующих учебных дисциплин, который служит базой изучаемого раздела данной дисциплины.

При подготовке к практическому занятию необходимо изучить материалы лекции, рекомендованную литературу. Изученный материал следует проанализировать в соответствии с планом занятия, затем проверить степень усвоения содержания вопросов.

При подготовке к экзамену (зачету) следует руководствоваться перечнем вопросов для подготовки к итоговому контролю по курсу. При этом необходимо уяснить суть основных понятий дисциплины.

Самостоятельная работа студентов, прежде всего, заключается в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

Предполагается, что, прослушав лекцию, студент должен ознакомиться с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратиться к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществит поиск и критическую оценку материала на сайтах Интернет, соберет необходимую информацию.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
7	ПК-2. Способен пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Тесты итогового контроля знаний: №№ 1-39;60-68;102-172
		Творческое задание Тема 1.2. «Трудовые ресурсы и их характеристика» Тема 2.2. «Система стратегического управления персоналом организации»
		Круглый стол (дискуссия) Тема 1.2. «Трудовые ресурсы и их характеристика» Тема 2.2. «Система стратегического управления персоналом организации»
		Кейс Тема 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»
		Реферат Тема 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»
		Промежуточный тест №1 По темам №1-3
		Вопросы к экзамену: №№ 8-13;36-40.
7	ПК-3. Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой, в том числе с использованием поисковых систем и информационных ресурсов в области обеспечения персоналом.	Тесты итогового контроля знаний: №№ 40-59;69-105; 173-200.
		Творческое задание Тема 4.2. «Деловая оценка персонала»
		Кейс Тема 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов»
		Реферат Тема 4.2. «Деловая оценка персонала»
		Эссе Тема 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов»
		Расчетная работа (Задачи) Тема 5.1. «Обучение персонала»
		Промежуточный тест №2 По темам №4-6
		Вопросы к экзамену: №№ 1-7; 34-35; 41-60.

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Тестовые задания (наименование оценочного средства)

Типовые примеры заданий

Задание №1		
Трудовые ресурсы – это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Трудоспособное население, обладающее интеллектуальными и физическими способностями, которые необходимы для производства материальных благ или для работы в непроизводственной среде;
)	-	Метод получения информации
)	-	Способы воздействия субъекта на объект управления;
)	-	Объекты действий и принятия решений, которые обеспечивают оптимальное достижение целей организации.

Задание №2		
К трудоспособным ресурсам относятся:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Мужчины в возрасте от 16 до 59 лет;
)	+	Женщины от 16 до 54 лет;
)	-	Мужчины от 16 до 30 лет;
)	-	Женщины от 16 до 40 лет.

Задание №3		
Какими показателями характеризуется качество трудовых ресурсов?		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Общая трудоспособность;
)	+	Профессиональная трудоспособность;
)	+	Трудовой потенциал работников;
)	-	Трудовой стаж работников.

Задание №4		
Качества трудового потенциала, которые определяют трудоспособность:		

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Психические и физические возможности сотрудников;
)	+	Уровень и объем трудовых навыков, знаний и умений, которые определяют способность к труду;
)	+	Уровень сознания и ответственности, интересов и потребностей работников;
)	-	Социальный статус в обществе.

Задание №5		
Потенциал представляет собой:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Возможности, используемые для решения задач или достижения определенной цели;
)	-	Возможности персонала и администрации;
)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;
)	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

Задание №6		
Кадровый потенциал организации представляет собой:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Возможности персонала и администрации, используемые для достижения целей организации;
)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;
)	-	Возможности, используемые для решения задач или достижения определенной цели;
)	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

Задание №7		
Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности – это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Трудовой потенциал;
)	-	Трудовые ресурсы;
)	-	Рабочая сила;

)	-	Трудовая способность.
---	---	-----------------------

Задание №8

Трудовой потенциал – это:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности;
)	-	Возможности персонала и администрации, используемые для достижения целей организации;
)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;
)	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

Задание №9

Укажите, какие базовые показатели используются при определении индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП):

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

)	+	Средняя ожидаемая продолжительность жизни;
)	+	Уровень образования;
)	+	Доля страны в производстве инновационных технологий;
)	-	Уровень материального благосостояния населения;
)	-	Темы роста интеллектуальной собственности.

Задание №10

К основным методам анализа кадрового потенциала относятся:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

)	+	Метод последовательной подстановки и декомпозиции;
)	+	Метод структуризации целей и сравнений;
)	+	Экспертно-аналитический метод;
)	-	Математический метод.

Задание №11

Подход, предполагающий изучение составляющих компонентов системы управления и исследование системы управления в целом?

Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Системный подход;
)	-	Опытный подход;
)	-	Комплексный подход;
)	-	Экспертный подход.

Задание №12		
К основным методам анализа кадрового потенциала относятся:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Метод главных компонент;
)	+	Опытный метод;
)	+	Коллективного блокнота;
)	-	Проб и ошибок.

Задание №13		
Системный подход предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Изучение составляющих компонентов системы управления и исследование системы управления в целом;
)	-	Расчленение сложных явлений на более простые;
)	-	Изучения влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности;
)	-	Анализ системы мотивации персонала.

Задание №14		
Какой метод применяется при системном подходе в анализе кадрового потенциала?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Декомпозиции;
)	-	Последовательной подстановки;
)	-	Сравнений;
	-	Структуризации целей.

)		
---	--	--

Задание №15

Метод декомпозиции предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
)	-	Изучения влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности;
)	-	Анализ системы мотивации персонала;
)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №16

Какой метод предполагает расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	-	Метод попарных сравнений;
)	-	Метод дерева целей;
)	+	Метод декомпозиции;
)	-	Метод последовательной подстановки.

Задание №17

Метод последовательной подстановки предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;
)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
)	-	Анализ системы мотивации персонала;
)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №18

Какой метод предполагает изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Метод последовательной подстановки;
---	---	-------------------------------------

)	-	Экспертный метод;
)	-	Метод попарных сравнений;
)	-	Метод структуризации целей.

Задание №19

Метод сравнений предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Анализ системы управления персоналом с учетом фактора времени;
)	-	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;
)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №20

Какой метод позволяет анализировать управление персоналом с учетом фактора времени?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Метод сравнений;
)	-	Метод последовательной подстановки;
)	-	Метод декомпозиции;
)	-	Метод структуризации целей.

Задание №21

Метод структуризации целей предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации;
)	-	Анализ системы управления персоналом с учетом фактора времени;
)	-	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;
)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения.

Задание №22

Какой метод предполагает проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Метод структуризации целей;
)	-	Метод сравнений;
)	-	Метод последовательной подстановки;
)	-	Метод декомпозиции.

Задание №23

Сопоставьте название методов с их описанием:

Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:

)	1	Метод структуризации целей)	Качественное и количественно обоснование с точки зрения соответствия целям организации целей подсистемы управления персоналом;
)	2	Метод сравнений)	Анализ системы управления персоналом с использованием фактора времени;
)	3	Метод последовательной подстановки)	Изучение влияния каждого фактора в отдельности, без влияния других факторов, на функционирование персонала;
)	4	Метод декомпозиции)	Разъединение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучение.

Задание №24

Экспертно-аналитический метод позволяет:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

)	+	Привлечь высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
)	-	Отразить в одном показателе (главном компоненте) свойства многих показателей, которые характеризуют определенное явление;
)	-	Провести системный и ситуационный анализ;
)	-	Сочетать независимое выдвижение идей с их коллективной оценкой.

Задание №25

Какой метод предполагает привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

<input type="radio"/>	+	Экспертно-аналитический;
<input type="radio"/>	-	Метод главных компонент;
<input type="radio"/>	-	Опытный метод;
<input type="radio"/>	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №26

Метод главных компонент предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

<input type="radio"/>	+	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей, которые характеризуют определенное явление;
<input type="radio"/>	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
<input type="radio"/>	-	Проведение системного и ситуационного анализа;
<input type="radio"/>	-	Сочетание независимых выдвижений идей с их коллективной оценкой.

Задание №27

Какой метод позволяет отразить в одном показателе (главном компоненте) свойства многих показателей, характеризующих определенное явление?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

<input type="radio"/>	+	Метод главных компонент;
<input type="radio"/>	-	Экспертно-аналитический;
<input type="radio"/>	-	Опытный метод;
<input type="radio"/>	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №28

Опытный метод предполагает:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

<input type="radio"/>	+	Системный и ситуационный анализ;
<input type="radio"/>	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;

)	-	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей;
)	-	Сочетание независимых выдвижений идей с их коллективной оценкой.

Задание №29		
С системным и ситуационным анализом связан следующий метод:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Опытный;
)	-	Метод главных компонентов;
)	-	Экспертно-аналитический;
)	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №30		
Метод коллективного блокнота предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Сочетание независимого выдвижения идей с их коллективной оценкой и совместным поиском путей наиболее эффективного использования кадрового потенциала;
)	-	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей;
)	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
)	-	Проведение системного и ситуационного анализа.

Краткое описание и регламент выполнения

1. Студент обязан пройти промежуточное и итоговое тестирование в системе Росдистанта
2. По итогам теста формируется оценка

Критерии оценки:

Оцениваются автоматически в системе тестирования Росдистанта

7.2.2. Кейс

1. Тема 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации» Кейс №1.

Описание ситуации:

Алекс Буш является директором самарского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Алекса создание системы управления трудовыми ресурсами. Его компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации.

Работая в течение двух недель, с восьми утра до девяти вечера Алекс Буш пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату. Оказалось, что завод практически имел формальных (закрепленных в процедурах) методов управления трудовыми ресурсами, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Буш о современном управлении трудовыми ресурсами. Алекс выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95% сотрудников составляет 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, "ждать больше нельзя". Во время бесед с руководителями завода, терпящим значительные убытки, Алекс попытался поднять тему изменений в области управления трудовыми ресурсами, однако поддержки не получил его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая "оставить все как есть до лучших времен" в области управления трудовыми ресурсами, выдвигая в качестве основного аргумента "особые местные условия". Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Самаре уже два года, Буш получил похожий совет "не ввязываться в безнадежное дело".

Постановка задачи:

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении системы стратегического управления трудовыми ресурсами? Если "да", то почему?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Алекс Буш?
4. Предложите систему стратегического управления трудовыми ресурсами для данной организации и план по ее внедрению.

2. Тема 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов»

Кейс №1.

Описание ситуации:

В одной компании рабочие высказывали острую неудовлетворенность заработной платой. Несмотря на то, что их претензии были обоснованными, финансовые возможности компании в тот момент не позволяли увеличить заработную плату. Перед руководством встала задача мотивации рабочих при помощи нематериальных факторов. При этом следовало иметь в виду, что каждый рабочий трудился на своем участке и конечного результата своего труда видеть не мог. Для того, чтобы нейтрализовать неудовлетворенность персонала или снизить ее уровень, в цеху была организована выставка лучших работ (светильников) наиболее квалифицированных рабочих с указанием, на какой выставке эта продукция была представлена. Кроме того, в цеху были вывешены фотографии крупных компаний, которые купили эти светильники. При помощи таких, в общем-то, не дорогостоящих мер неудовлетворенность рабочих своей заработной платой на некоторый период была снижена.

Постановка задачи:

Какие мероприятия вы еще могли бы предложить в данной ситуации, чтобы снизить неудовлетворенность рабочих низким уровнем заработной платы, если повысить ее компания пока не может?

Кейс №2.

Описание ситуации:

Руководителем небольшой, но динамично развивающейся компании была сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать не только на себя, но и на компанию, что bude способствовать ее развитию». В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но свободных вакансий на руководящие должности в компании не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников.

Постановка задачи:

Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя?

Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?

Критерии оценки:

5 баллов – правильное решение задачи без аргументированных выводов

4 балла – решение задачи с одной ошибкой, и без выводов

3 балла – решение задачи с двумя незначительными ошибками, но с правильным алгоритмом решения

2 балла – решение задачи с тремя незначительными ошибками, но с правильным алгоритмом решения

1 балл – за попытку решения задания

7.2.3. Расчетная работа (Задачи)

1. Тема 5.1. «Обучение персонала»

Задача №1. Определить коэффициент эффективности труда ($K_{эфф}$) на основе изучения материала аттестационного листа по оценке текущей деятельности за год менеджера по подбору персонала Павлова А.В. по двум видам работ.

Задача №2. Определить коэффициент эффективности труда ($K_{эфф}$) на основе изучения материала аттестационного листа по оценке текущей деятельности за год руководителя отдела по подбору персонала Свиридова О. Н. и менеджера по адаптации персонала Афанасьева И.В. по трем видам работ.

Методические рекомендации к решению задач.

Менеджер по персоналу Суворов Д.А. за истекший период выполнил два вида работ.

Аттестационная комиссия проводила оценку выполненных работ по трем показателям, используя следующие шкалы (таблица 1).

Таблица 1 - Показатели оценки эффективности труда сотрудников

Степень сложности труда	Оценка в баллах
Выполненная работа по сложности:	
существенно превышает должностную инструкцию (ДИ)	5
несколько превышает ДИ	4
соответствует ДИ	3
несколько ниже, чем требуется в ДИ	2
существенно ниже, чем требуется в ДИ	1
Степень напряженности труда	Оценка в баллах
Большую часть времени работник дополнительно выполнял обязанности временно отсутствующего сотрудника	5
Некоторую часть времени работник дополнительно выполнял обязанности временно отсутствующего сотрудника	4
Все возложенные обязанности были выполнены работником в полном объеме	3

Работнику оказывалась помощь в выполнении закрепленной за ним работы	2
Значительная часть закрепленной за специалистом работы выполнялась его сотрудниками	1
Степень качества труда	Оценка в баллах
Работа выполнена:	
на высоком уровне	5
на хорошем уровне	4
удовлетворительно	3
ниже среднего уровня	2
неудовлетворительно	1

Постановка задачи

Определить коэффициент эффективности труда ($K_{эфф}$) менеджера по персоналу Суворова Д.А. Для оценки эффективности труда руководителей и специалистов управления используют результаты аттестации, которые фиксируются в специально разработанных аттестационных листах по оценке результатов деятельности за год, составленных по материалам аттестационных листов по оценке текущей деятельности сотрудников. Используя данные аттестационных листов, рассчитывают коэффициенты эффективности труда ($K_{эфф}$) по каждому сотруднику. Для этого составляется таблица 2

Таблица 2 - Эффективность труда сотрудников по результатам аттестации

Работа № 1											
№ п/п	Показатели оценки Ф.И.О. сотрудника	Оценка в баллах								*	**
		K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8		
1	Иванов П.П.	B'_1	B'_2	B'_3	B'_4	B'_5	B'_6	B'_7	B'_8	B'_{cp}	D'
2	И т.д.										
Работа № 2											
№ п/п	Показатели оценки Ф.И.О. сотрудника	Оценка в баллах								*	**
		K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8		
1	Иванов П.П.	B''_1	B''_2	B''_3	B''_4	B''_5	B''_6	B''_7	B''_8	B''_{cp}	D''
2	И т.д.										
* – средний баланс.											
** – продолжительность выполнения работы в днях.											

$$K_{эфф} = \frac{B'_{cp} \times D' + B''_{cp} \times D''}{D' + D''} \quad (1)$$

Решение ситуации

Коэффициент эффективности труда менеджера по персоналу Суворова Д.А. рассчитывается следующим образом:

$$K_{эфф} = \frac{4 \times 20 + 3 \times 30}{20 + 30} = 3,4 \text{ балла.} \quad (2)$$

Результат $K_{эфф} = 3,4$ балла.

«УТВЕРЖДЕН»
Руководитель организации

Аттестационный лист
по оценке результатов деятельности за год
Ф.И.О. сотрудника Афанасьева И.В.
Должность Менеджер по адаптации персонала
Стаж работы по специальности 23 года Базовый оклад 35000 руб.

п/п	Наименование показателя оценки	Оценка баллах	в	Комментарий руководителя
	Степень сложности труда (К1) Выполняемая работа соответствует требования должностной инструкции по сложности или существенно ниже их		3	
2	Степень напряженности труда (К2) В процессе работы сотрудник выполнял все возложенные обязанности в полном объеме		3	
2	Степень качества труда (К3) Работа выполнялась на хорошем уровне		4	
4	Уровень планирования труда (К4) Продemonстрированная способность устанавливать цели, разрабатывать и внедрять планы действия, адаптировать их в соответствии с изменениями		5	
3	Уровень организации труда (К5) Были затруднения в координации ресурсов и времени для достижения результатов		3	
6	Способность к руководству (К6) Умение руководить и мотивировать других, устанавливать стандарт, оценивать работу других и способствовать ее улучшению		5	
7	Коммуникабельность (К7) Способность эффективно информировать и воздействовать на других, ясно выражаясь в письменной и устной форме		5	
8	Отношение к работе (К8) Четкое и добросовестное отношение к труду		5	

«УТВЕРЖДЕН»
Руководитель организации

Аттестационный лист
по оценке результатов деятельности за год
Ф.И.О. сотрудника Павлов А.В.
Должность Менеджер по персоналу
Стаж работы по специальности 3 года Базовый оклад 15000 руб.

п/п	Наименование показателя оценки	Оценка баллах	в	Комментарий руководителя
	Степень сложности труда (К1) Выполняемая работа превышала требования должностной инструкции по сложности		5	
2	Степень напряженности труда (К2) В процессе работы сотрудник выполнял часть работы отсутствующего работника		4	
2	Степень качества труда (К3) Аккуратность и тщательность в выполнении работы, соответствие ее стандартам качества		4	
4	Уровень планирования труда (К4) Продemonстрированная способность устанавливать цели, разрабатывать и внедрять планы действия, адаптировать их в соответствии с изменениями		5	
5	Уровень организации труда (К5) Способность координировать ресурсы и время для достижения результатов		5	

	Способность к руководству (К6) Умение мотивировать других, устанавливать стандарт, оценивать работу других и способствовать ее улучшению	4	
	Коммуникабельность (К7) Способность эффективно информировать и воздействовать на других, ясно выражаясь в письменной и устной форме	5	
	Отношение к работе (К8) Четкое и добросовестное отношение к труду	5	

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, если студент проявил самостоятельность и оригинальность, культуру мышления, продемонстрировал анализ задачи. Использовал навыки обобщения и анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений. Не использовал ссылки на научную и учебную литературу. Выбрал оптимальный путь решения задачи. Не корректно сформулировал выводы.

4 балла выставляется студенту, студент проявил самостоятельность, применил логичность в процессе решения задачи. Использовал навыки анализа информации с использованием междисциплинарных знаний. Не выбрал путь оптимального решения задачи, не смог сформулировать конкретные выводы.

3 балла выставляется студенту, если студент проявил некоторую самостоятельность, применил некоторую логичность в процессе решения задачи, но не в полной мере использовал навыки анализа информации с использованием междисциплинарных знаний. Не смог сформулировать конкретные выводы.

2 балла выставляется студенту, если задача частично решена, решение представлено не в полном объеме

1 балл выставляется студенту, если задача решена с допущением грубых ошибок.

7.2.4.Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

1. Теме 1.2. «Трудовые ресурсы и их характеристика»

1.1.В чем состоят особенности стратегического управления трудовыми ресурсами сегодня?

1.2.Сформулируйте основную цель стратегического управления трудовыми ресурсами сегодня.

1.3.Предпосылки появления и развития дисциплины «Стратегическое управление трудовыми ресурсами».

1.4.Подготовьте обоснования, почему необходимо планирование трудовых ресурсов для организации.

1.5.Определите основные конкурентные взаимодействия на отечественном рынке труда.

2. Теме 2.2. «Система стратегического управления персоналом организации»

2.1.Определите, есть ли взаимосвязь между кадровой политикой организации и стратегией управления трудовыми ресурсами. Каков характер данной взаимосвязи?

2.2. Каково значение мониторинга внешнего и внутреннего рынков труда в стратегии управления трудовыми ресурсами?

2.3. Значение кадровой политики в стратегии организации.

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, если активно участвует в дискуссии, свои мысли аргументирует, пользуется современной научной лексикой, свободно ориентируется в проблемах творчества в период детства, интересно и ярко представляет доказательства в

пользу обучения творчеству в период детства, доказывает необходимость присутствия взрослого как носителя творческих характеристик, как образца ориентира в творчестве;

4 балла выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, свои мысли старается аргументировать, использует научную лексику, свободно ориентируется в проблемах творчества в период детства, однако не всегда самостоятелен в высказываниях, может податься мыслям ведущего;

"удовлетворительно" выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, отсутствует система научных знаний, что затрудняет свободно высказать свои мысли по рассматриваемой проблеме и аргументировать;

2 балла выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, но не умеет свободно высказать свои мысли по рассматриваемой проблеме и аргументировать;

1 балл выставляется студенту, если он не участвует в дискуссии.

7.2.5. Темы рефератов

1. Тема 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»

1.1. Диагностика трудовых ресурсов организации как объекта управления.

1.2. Зарубежные модели стратегического управления трудовыми ресурсами.

1.3. Значение стратегического управления трудовыми ресурсами в стратегии организации.

2. Тема 4.2. «Деловая оценка персонала»

2.1. Особенности стратегического управления развитием трудовых ресурсов в современных корпорациях.

2.2. Роль службы управления персоналом в определении потребности профессионального развития отдельного сотрудника?

2.3. Развитие трудовых ресурсов как основа стратегического управления современных организаций.

Процедура написания и представления реферата

Написание реферата включает в себя следующее:

- сбор информации: отбор источников, конспектирование;
- составление плана;
- письменное оформление реферата;
- подготовка устного выступления на 3-5 минут;
- защита реферата (лучше не читать, а рассказывать, выделяя наиболее важные положения и наиболее яркие примеры).

Схема устной презентации реферата:

- Представление автора или группы авторов.
- Тема работы.
- Актуальность и значимость темы (почему? для кого? зачем?).
- Источники. Обзор используемой литературы.
- Основное содержание. Ключевые идеи.
- Выводы и заключение. Практическое значение.

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, если его продукт самостоятельный, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа проблемы творчества, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, недостаточно аргументированы собственные взгляды; есть замечания к манере подачи материала в ходе презентации;

4 балла выставляется студенту, если его продукт самостоятельный, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа проблемы творчества, однако низкая степень раскрытия сущности проблемы,

недостаточная обоснованность выбора источников, есть замечания к оформлению материала и к манере его подачи в ходе презентации;

3 балла выставляется студенту, если его продукт самостоятельный, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа проблемы творчества, однако низкая степень раскрытия сущности проблемы, недостаточная обоснованность выбора источников, есть замечания к оформлению материала и к манере его подачи в ходе презентации;

2 балла выставляется студенту, если его продукт самостоятельный, представляющий собой краткое изложение в письменном виде, но не используются результаты теоретического анализа проблемы исследования, не раскрыта сущность проблемы, недостаточная обоснованность выбора источников, есть замечания к оформлению материала и к манере его подачи в ходе презентации;

1 балл выставляется студенту, если его продукт является частично самостоятельным, представляет собой краткое изложение подобранного материала в письменном виде, но отсутствует анализ источников литературы, есть серьезные замечания к оформлению материала. Отсутствует презентация.

9.2.6. Темы эссе

1. Тема 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов»

Добиться успеха и закрепить свои позиции на рынке компания не сможет без хорошего руководителя. Но как мотивировать топ-менеджера на достижение стратегических целей организации? Можно прибегнуть к решениям, синтезирующим интересы управленцев и собственников бизнеса. Однако «Эффективный топ-менеджер: талант или хорошо продуманная и выстроенная схема мотивации?».

Напишите эссе по данной теме и отразите свое мнение, а также назовите современные тенденции в развитии мотивационных схем для топ менеджеров.

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, если введение содержит четко сформулированный тезис, соответствующий теме и отражающий суть поставленной проблемы. Прослеживается четкое деление текста на введение, основную часть и заключение; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис с опорой только на соответствующие понятия. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части, но слабо обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме; факты и примеры почерпнуты из различных источников; язык изложения ясный, точный и/или живой; разумный объем;

4 балла выставляется студенту, если тезис четко сформулирован и соответствует теме эссе. В основной части выдвинутый тезис доказывается логично и связно, но недостаточно полно. Содержание эссе дает представление о понимании проблемы; приводятся отдельные, относящиеся к теме, но не связанные между собой и другими компонентами аргументации понятия, положения и концепции и/или их недостаточно. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; фактическая аргументация в большей степени дана с опорой на личный опыт и собственные наблюдения;

3 балла выставляется студенту, если тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе. В основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично и последовательно; теоретические положения отсутствуют, либо представлены в незначительном количестве, что не дает представления о понимании студентом темы эссе. Выводы не полностью соответствуют содержанию основной части. Стилистические средства построения предложений либо используются недостаточно, либо отмечается их переизбыток, что затрудняет восприятие текста эссе; фактическая аргументация дана с опорой на личный опыт или приведены примеры из одного источника;

2 балла выставляется студенту, если во введении тезис отсутствует или не соответствует теме эссе; смысл высказывания в основном раскрыт. Для аргументации в основной части используются понятия, положения и выводы, частично связанные с раскрываемой темой; фактическая информация отражена поверхностно; большая часть используемой информации неточна, проблема не понята; технические ошибки затрудняют понимание; объем недостаточен; возможен плагиат.

1 балл выставляется студенту, если во введении тезис отсутствует; смысл высказывания не раскрыт. Для аргументации в основной части используются понятия, положения и выводы, не связанные непосредственно с раскрываемой темой; фактическая информация отсутствует или приведенные факты не соответствуют тезису; большая часть используемой информации неточна, проблема не понята; технические ошибки серьезно затрудняют понимание; объем недостаточен; возможен плагиат.

7.2.7. Темы индивидуальных творческих заданий

1. Тема 1.2: «Трудовые ресурсы и их характеристика».

Задание к работе:

Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий: «персонал», «кадры», «коллектив», «интеллектуальный капитал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».

Для выполнения задания необходимо использовать следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.

2. Тема 2.2. «Система стратегического управления персоналом организации»

Описание ситуации:

Управление трудовыми ресурсами — одна из сфер менеджмента, где этика управления является основой предупреждения и разрешения как производственных, так и социальных конфликтов. Например, в ситуации, когда наниматель, заботясь об эффективном развитии организации, вынужден вкладывать средства в профессиональную подготовку своего персонала. Дело это дорогостоящее и, предположим, наниматель А может предпочесть, чтобы наниматель В занимался профессиональным обучением работников, а потом он, наниматель А, мог переманить к себе готовых специалистов. Head hunting («охота за головами», или переманивание) — достаточно распространенный способ решения кадровых проблем. Однако и наниматель В может рассуждать аналогичным образом. Но если каждый будет рассуждать подобным образом, то в итоге они попадут в ситуацию, которая не устроит никого. Рынок труда лишится профессионально подготовленных кадров.

Задание к работе:

1. Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А и В вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о собственной прибыли или альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

2. Кратко сформулируйте сущность кадровой политики каждого из предпринимателей.

3. Тема 4.2. «Деловая оценка персонала»

Описание ситуации:

Начало упражнения. Каждый студент должен выполнить следующее:

1. Нарисуйте горизонтальную линию, которая отражает прошлое, настоящее и будущее вашей карьеры. Отметьте на линии буквой Х то место, где вы сейчас находитесь.

2. Слева от Х, на той части линии, которая отражает ваше прошлое, отметьте события вашей жизни, которые вызвали чувство удовлетворенности.

3. Проверьте эти события и определите решающие факторы, вызвавшие у вас подобные чувства. Напишите как можно больше о каждом событии и вашей реакции на него.

4. Справа от X, на той части линии, которая отражает ваше будущее, отметьте события, связанные с карьерой, которые, как вы ожидаете, вызовут реальное чувство удовлетворенности. При описании этих событий будьте, насколько это возможно, точны. Если вы можете написать только такие предложения как «получение работы» или «получение большой зарплаты», то, возможно, ваши надежды, касающиеся карьеры, определены.

5. После определения будущих событий, связанных с карьерой, проранжируйте их от высшего к низшему в соответствии с осуществлением и удовлетворенностью, которых вы ожидаете от каждого.

6. Вернитесь назад, к пункту 3. Проранжируйте эти исторические события от высшего к низшему в соответствии с осуществлением и удовлетворенностью, которые обеспечивает каждое событие. Сравните эти две постановки событий. Они проранжированы последовательно? Ожидаете ли вы, что будущее будет отличаться от прошлого источниками осуществления и удовлетворенности? Если будущие ожидаемые источники совершенно отличаются от прошлых и действительных источников, то будете ли вы иметь реальное представление о будущем и что вам нужно для вашей карьеры?

Задание к работе:

Каждый должен ответить на следующие вопросы и представить их на рассмотрение остальных студентов:

1. Какой, из шести пунктов, наиболее трудно выполнить? Почему?
2. Каковы основные категории осуществления и удовлетворения?

Критерии оценки:

5 баллов - индивидуальное творческое задание решено на 80-89%, творческое задание совпадает с заданной темой, тема раскрыта с использованием разнообразных источников литературы (3-4), предоставлены опросники, программы или другие материалы (1-2), на основе которых можно построить выводы по данной теме применительно к исследуемому объекту (предприятию, организации), но отсутствует аргументация выводов.

4 балла - индивидуальное творческое задание решено на 70-79%, творческое задание приближено к заданной теме, тема раскрыта частично, предоставлено 1-2 источника, на основе которых можно построить выводы по данной теме применительно к исследуемому объекту (предприятию, организации), но отсутствует аргументация выводов.

3 балла - индивидуальное творческое задание решено на 60-69%, творческое задание приближено к заданной теме, раскрыта сущность, дана общая оценка задания без учета особенностей исследуемого объекта (предприятия, организации)

2 балла - индивидуальное творческое задание решено на 50-59%, творческое задание недостаточно приближенно к заданной теме, частично раскрыта сущность задания, поверхностно представлен вывод по заданной теме.

1 балл - индивидуальное творческое задание решено на 40-49%, творческое задание сделано не по теме, либо не выполнено совсем, не использована литература, отсутствует вывод по заданной теме.

7.2.8. Промежуточный тест

Перечень тестовых вопросов, некоторые из них:

Тест №1.

1. Когда возникла и сформировалась наука об управлении трудовыми ресурсами?
 - а) в последней трети XIX века в период становления неоклассической экономической школы;
 - б) в конце 20-х – начале 30-х гг. XX века в период Великой депрессии;
 - в) в период становления и развития советской системы хозяйства и планового воспроизводства совокупной рабочей силы в России (Советском Союзе);

г) в начале 90-х гг. XX века в период перехода к рыночной экономической системе.

2. Трудовые ресурсы:

а) это трудоспособная часть населения;

б) составляют только экономически активное население;

в) часть населения страны за исключением детей и подростков, а также людей пенсионного возраста;

г) это экономически активное и экономически неактивное население за минусом инвалидов;

д) это занятые и безработные.

3. В трудовые ресурсы включаются:

а) часть населения в трудоспособном возрасте;

б) вовлеченное в трудовую деятельность население в нетрудоспособном возрасте;

в) все население страны за исключением детей, школьников и людей преклонного возраста;

г) часть населения, вовлеченная в трудовую деятельность; д) трудоспособное население в трудоспособном возрасте

4. К фактическим трудовым ресурсам относятся:

а) экономически активное население;

б) занятое население;

в) безработные;

г) учащиеся начального и профессионального образования;

д) пенсионеры, получающие льготную пенсию.

5. К потенциальным трудовым ресурсам относятся:

а) экономически неактивное население;

б) часть экономически активного населения, представленная безработными; в) люди пенсионного возраста, продолжающие трудиться;

г) молодежь подросткового возраста, вовлеченная в экономическую деятельность;

д) учащиеся заведений среднего профессионального образования.

6. Экономически активное население составляют:

а) занятые;

б) безработные;

в) пенсионеры, получающие пенсию на льготных условиях;

г) домохозяйки, занимающиеся воспитанием детей и уходом за своими родственниками;

д) трудоспособные учащиеся, курсанты, студенты, проходящие очный курс обучения.

7. Укажите, какие из перечисленных групп населения учитываются при определении численности трудовых ресурсов:

а) учащиеся общеобразовательных учреждений в трудоспособном возрасте;

б) курсанты военных училищ;

в) учащиеся начального профессионального образования и студенты дневных средних и высших учебных заведений;

г) безработные, повышающие свою квалификацию и проходящие переобучение по направлению органов службы занятости населения;

д) все перечисленное верно.

8. Нормативная продолжительность трудовой жизни определяется на основе:

а) средней продолжительности жизни экономически активного населения;

б) продолжительности трудоспособного возраста;

в) разницы между верхней и нижней границами трудоспособного возраста;

г) среднего трудового стажа работающих в данном регионе;

д) все перечисленное верно.

9. Выделите те группы населения, которые не относятся к трудовым ресурсам:

а) экономически неактивное население;

- б) домохозяйки, воспитывающие своих детей;
- в) пенсионеры, получающие льготную пенсию;
- г) нетрудоспособные инвалиды;
- д) подростки до 16 лет, вовлеченные в экономическую деятельность

10. Укажите, какие базовые показатели используются при определении индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП):

- а) средняя ожидаемая продолжительность жизни;
- б) уровень образования;
- в) доля страны в производстве инновационных технологий;
- г) уровень материального благосостояния населения;
- д) темы роста интеллектуальной собственности.

11. Базовый показатель образования, используемый при определении ИРЧП, включает:

- а) уровень грамотности населения в возрасте от 15 лет и старше;
- б) долю населения, охваченного только высшим образованием;
- в) долю учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет;
- г) долю расходов на образование в бюджете государства;
- д) долю получивших документ о среднем образовании среди молодежи.

12. Какие значения принимаются в качестве критериев для определения продолжительности жизни (индекса долголетия) при рождении:

- а) минимальная продолжительность жизни 25 лет;
- в) максимальная продолжительность жизни 85 лет;
- г) минимальная продолжительность жизни 50 лет;
- д) средняя продолжительность жизни 65 лет.

13. Укажите каким «весом» обладают каждая из составляющих базового показателя образования, если в целом доля его при оценки ИРЧП равна 1:

- а) уровень грамотности населения – $1/3$;
- б) доля учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет – $1/3$;
- в) доля грамотного населения – $2/3$;
- г) доля учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет – $2/3$.

14. Стоимостная оценка человеческого капитала определяется:

- а) стоимостью рабочей силы;
- б) капитализированной стоимостью трудовых способностей работника;
- в) стоимостью на обучение, повышение квалификации работника;
- г) стоимостью, созданной в процессе применения знаний и умений работника;
- д) все перечисленное верно.

15. Предприниматель больше всего заинтересован в выделении средств на специфические инвестиции, если создаваемый при этом человеческий капитал:

- а) востребован в основном только данным предпринимателем;
- б) повышает мобильность работника на внешних рынках труда;
- в) в виде приобретенных знаний, умений производственного опыта будут востребованы, главным образом, на других предприятиях;
- г) повышает мобильность работника на внутреннем рынке труда;
- д) обеспечивает снижение текучести и проведение стабильной кадровой политики.

16. В выделении специфических инвестиций, направленных на создание соответствующего человеческого капитала, заинтересованы, прежде всего:

- а) сам носитель человеческого капитала;
- б) общество в лице государства и его местных органов;
- в) предприниматель;
- г) субъекты внешнего рынка труда;
- д) все в равной степени.

17. Какой из двух видов инвестиций в человеческий капитал – специфические или общие - более востребован в условиях развертывающегося глобального экономического кризиса:

а) общие инвестиции (и соответствующий человеческий капитал), выделяемые государством (службой занятости) и направленные на переобучение, повышение квалификации высвобожденных работников, способных занять вакантные рабочие места на других предприятиях региона; б) специфические инвестиции предпринимателей, направленные на формирование и повышение творческих способностей работников, востребованных только на отдельном предприятии.

18. Выделите среди перечисленных основную причину отъезда молодых талантливых специалистов и ученых на работу зарубеж, оцениваемого как «утечка мозгов»:

а) отсутствие достойного вознаграждения их творческого труда;
б) отсутствие жилья и возможностей его получения;
в) отсутствие современной научно-экспериментальной базы, дорогостоящей аппаратуры, технологий для научных исследований и перспективы научного роста;
г) низкие возможности внедрения в производство результатов, полученных в ходе научных исследований;
д) недостатки в объективной и достоверной оценке человеческого капитала, в организации присуждения грантов.

19. На ускорение межотраслевой мобильности трудовых ресурсов оказывают влияние:

а) структурный кризис и структурная перестройка экономики;
б) высокий уровень структурной безработицы;
в) политика государства, направленная на ускоренное развитие высокотехнологических отраслей;
г) неравномерное социально-экономическое развитие регионов;
д) дифференциация в оплате труда в различных отраслях.

20. Межфирменная мобильность работников осуществляется:

а) на внутреннем рынке труда;
б) на внешнем рынке труда;
в) в основном на добровольно;
г) только на принудительной основе;
д) на добровольной и вынужденной основе.
д) преимущественно добровольная мобильность.

Тест №2.

1. Развитие персонала - это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

2. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

а) инструктаж;
б) ротация;
в) ученичество и наставничество;
г) лекция;
д) разбор конкретных ситуаций;

- е) деловые игры;
- ж) самообучение;
- з) видеотренинг

3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной

бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам).

При необходимости указать несколько:

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций;
- е) деловые игры;
- ж) самообучение.

4. Карьера - это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на

протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии,

которые сотрудник потенциально может пройти.

5. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а) неструктурированный, непланируемый;
- б) планируемое развитие за пределами работы;
- в) планируемое развитие на работе.

6. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости

указать несколько):

- а) обучение по договору учебным центром;
- б) ротацию менеджеров;
- в) делегирование полномочий подчиненному;
- г) формирование резерва кадров на выдвижение.

7. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая

требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный

отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в

производственно-коммерческой деятельности организации:

- а) резерв руководителей на выдвижение;
- б) аттестационная комиссия;
- в) кадровая служба.

8. Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация

заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности

вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:

- а) да;

- б) нет;
- в) иногда.

9. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях:

- а) да;
- б) нет.

10. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной

целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

- а) горизонтального типа;
- б) вертикального типа;
- в) центростремительного типа.

11. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной

карьер:

- а) горизонтального типа;
- б) вертикального типа;
- в) центростремительного типа.

12. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении

персонала:

- а) анализ исполнения работы;
- б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
- в) балансовый метод.

13. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного

продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

14. Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать

несколько):

- а) структурные сдвиги в производстве;
- б) перемещения работников внутри организации;
- в) текучесть кадров;
- г) повышение технического уровня производства;
- д) изменение объемов производства.

15. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и

закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько):

- а) горизонтальное перемещение;
- б) понижение в должности;
- в) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
- г) обучение;
- д) аттестация сотрудника;
- е) вознаграждение сотрудника.

Критерии оценки:

- 5 баллов** выставляется студенту, правильно ответившему на 90-100% вопросов теста;
4 балла выставляется студенту, правильно ответившему на 80% - 89% вопросов теста;
3 балла выставляется студенту, правильно ответившему на 70% - 79% вопросов теста.
2 балла выставляется студенту, правильно ответившему на 50% - 69% вопросов теста.
1 балл выставляется студенту, правильно ответившему на 30% - 49% вопросов теста.

7.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации**Семестр 7

№ п/п	Вопросы к экзамену
1.	Концепция стратегического управления трудовыми ресурсами
2.	Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации
3.	Прогнозирование численности и профессиональной структуры трудовых ресурсов.
4.	Сущность стратегического управления трудовыми ресурсами.
5.	Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
6.	Объект и субъект управления трудовыми ресурсами на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
7.	Функции управления трудовыми ресурсами.
8.	Выбор стратегии управления трудовыми ресурсами.
9.	Политика управления трудовыми ресурсами.
10.	Жизненный цикл организации и управления трудовыми ресурсами.
11.	Планирование потребности в человеческих ресурсах.
12.	Кадровый мониторинг.
13.	Маркетинг человеческих ресурсов.
14.	Аутсорсинг трудовых ресурсов.
15.	Управление рабочим временем.
16.	Деловая оценка работников (аттестация).
17.	Корпоративные системы мотивации труда.
18.	Компенсационный менеджмент в системе управления трудовыми ресурсами
19.	Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
20.	Профессиональное обучение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и др.
21.	Определение коэффициента человеческого развития.
22.	Управление трудовыми ресурсами наукоемких производств.
23.	Организационное поведение в системе управления трудовыми ресурсами.
24.	Система трудовых отношений в управлении трудовыми ресурсами.
25.	Антикризисное управление трудовыми ресурсами.
26.	Международное управление трудовыми ресурсами.
27.	Международные организации труда.
28.	Сравнительный анализ зарубежных моделей управления трудовыми ресурсами.
29.	Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
30.	Становление управления трудовыми ресурсами как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.
31.	Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.

№ п/п	Вопросы к экзамену
32.	Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
33.	Социокультурные аспекты управления трудовыми ресурсами.
34.	Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
35.	Управление трудовыми ресурсами и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
36.	Маркетинговая концепция управления трудовыми ресурсами.
37.	Методы планирования численности трудовых ресурсов.
38.	Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе.
39.	Оперативный план работы с персоналом.
40.	Стратегическое планирование персонала.
41.	Найм работников организации, методы отбора, анализ эффективности.
42.	Сущность и методы деловой оценки трудовых ресурсов.
43.	Социализация и трудовая адаптация персонала.
44.	Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
45.	Аттестация персонала: сущность, процедура поведения.
46.	Основные направления и методы оценки уровня использования трудовых ресурсов в организации.
47.	Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.
48.	Информационно-техническое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами.
49.	Нормативно-методическое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами организации.
50.	Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
51.	Роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении трудовыми ресурсами.
52.	Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
53.	Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления трудовыми ресурсами.
54.	Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественной и зарубежный опыт.
55.	Проблемы и практика применения социологических методов в управлении трудовыми ресурсами.
56.	Правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
57.	Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления трудовыми ресурсами.
58.	Методы управления трудовыми ресурсами, их классификация и содержание.
59.	Организационная структура управления трудовыми ресурсами: их виды и основы проектирования.
60.	Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами.

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
7	Экзамен по накопительному рейтингу	«отлично»	Студент набрал от 80 до 100 баллов по накопительному рейтингу
		«хорошо»	Студент набрал от 60 до 79 баллов по накопительному рейтингу
		«удовлетворительно»	Студент набрал от 40 до 59 баллов по накопительному рейтингу
		«неудовлетворительно»	Студент набрал от 0 до 39 баллов по накопительному рейтингу

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Кибанов, А. Я.	Управление трудовыми ресурсами: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2020. — 284 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003651-9. - Текст: электронный.	Учебник	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1048486 (дата обращения: 30.09.2020). "ZNANIUM.COM"
2	Кибанов, А. Я.	Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 365 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-001973-4. - Текст : электронный.	Практикум: учебное пособие	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1062401 (дата обращения: 30.09.2020). "ZNANIUM.COM"
3	Асалиев, А. М.	Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 143 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006913-5. - Текст : электронный.	Учебное пособие	2019	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1008012 (дата обращения: 30.09.2020). ЭБС "ZNANIUM.COM"
4	Антонов, Г. Д.	Стратегическое управление организацией: учебное пособие / Г.Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 239 с. —	Учебное пособие	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1057763 (дата

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
		(Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/2861 . - ISBN 978-5-16-006204-4. - Текст : электронный.			обращения: 30.09.2020). ЭБС "ZNANIUM.COM"

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Федоров, В. К.	Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / Федоров В.К., Черкасов М.Н., Луценко А.В.; Под ред. Федорова В.К. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 208 с.: - (Научная мысль). - ISBN 978-5-369-01363-2. - Текст : электронный.	Монография	2018	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1009257 (дата обращения: 30.09.2020). ЭБС "ZNANIUM.COM"
2	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.	Учебник	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1093439 (дата обращения: 30.09.2020). "ZNANIUM.COM"

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» // [Электронный ресурс] сайт -Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>;
- Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>;
- Каталог учебников, оборудования, электронных ресурсов [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: <http://ndce.edu.ru>;
- Университетская информационная система «Россия»: ресурсы и сервисы для экономических и социальных исследований, учебных программ и государственного управления [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp>;
- Журнал «Вопросы экономики» // [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: <http://www.vopreco.ru>.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
	OfficeStandart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (С-701)	Столы ученические двухместные., стол преподавательский, стул преподавательский , доска аудиторная (меловая) , трибуна, стулья ученические, проектор, экран; компьютер.
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (С-807)	Столы ученические двухместные , стулья ученические, стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (меловая) , стулья ученические, экран, ПК, проектор.

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
2	Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (Г-401)	Стол ученический, стул, ПК с выходом в сеть интернет