

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры

/ И.В. Ярмоленко
« 31 » 03 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента

/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » 03 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Современные проблемы управления занятостью

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Институт магистратуры

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.

И.В. Голикова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » 03 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

« 26 » 03 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » 03 2021 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.

Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Категория (группа) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине |
|--------------------------------------|--|--|--|
| | <p>ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p> | <p>ПК-2.13. Разрабатывает и реализовывает системы стратегического управления персоналом организации, осуществляет администрирование процессов по стратегическому управлению персоналом</p> | <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника; кадровой политики и кадрового планирования организации</p> <p>уметь: выбирать способы реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; методы формирования и использования трудового потенциала организации и отдельного работника; способы формирования кадровой политики и осуществления кадрового планирования</p> <p>владеть: навыками реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; навыками формирования и использования трудового потенциала организации и отдельного работника; формирования кадровой политики и осуществления кадрового планирования</p> |

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

| Стадия | Наименования дисциплины |
|--------|---|
| 1. | Стратегическое управление персоналом организации |
| 2. | Технологии управления персоналом и проектный менеджмент |
| 3. | Теория и практика кадровой политики организации |
| 4. | Технологии рекрутмента |
| 5. | Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности |
| 6. | Технологии управления конфликтами и стрессами |
| 7. | Управление корпоративной культурой |
| 8. | Развитие персонала и карьерный менеджмент |
| 9. | Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы |
| 10. | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности |
| 11. | Кадровый консалтинг и аудит |
| 12. | Рынок труда и политика занятости |
| 13. | Профессиональная практика |
| 14. | Преддипломная практика |
| 15. | Государственная итоговая аттестация |

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Форма промежуточной аттестации: зачет

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестр № 3 | Семестр № 4 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины, час | 72 | 2 | 70 |
| Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.: | 4 | 2 | 2 |
| лекции | 2 | 2 | - |
| лабораторные | - | - | - |
| практические | 2 | - | 2 |
| групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации | - | - | - |
| Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе: | 68 | - | 68 |
| Курсовой проект | - | - | - |
| Курсовая работа | - | - | - |
| Расчетно-графическое задания | - | - | - |
| Индивидуальное домашнее задание | 9 | - | 9 |
| Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия) | 59 | - | 59 |
| Зачет | - | - | - |
| промежуточной аттестации | | | |
| Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе: | | 36 | 36 |
| Курсовой проект | | | |
| Курсовая работа | | | |
| Расчетно-графическое задания | | | |
| Индивидуальное домашнее задание | | | |
| Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия) | | | |
| Форма промежуточная аттестация (зачет, экзамен) | | зачет | зачет |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 2 Семестр 3

| № п/п | Наименование модуля | К-во лекционных часов | Объем на тематический раздел, час | | |
|-------|---|-----------------------|-----------------------------------|----------------------|------------------------|
| | | | Практические и др. занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
| 1 | <p>Тема 1. Основные направления государственной политики занятости населения. ФЗ «О занятости населения в РФ»</p> <p>Гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации. Занятость граждан. Незанятость граждан. Занятые граждане. Порядок и условия признания граждан безработными. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным. Граждане, которые не могут быть признаны безработными. Подходящая и неподходящая работа. Государственная политика в области содействия занятости населения. Законодательство о занятости населения. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения.</p> | 2 | - | - | - |

Курс 2 Семестр 4

| | | | | | |
|---|---|---|-----|---|---|
| 2 | <p>Тема 2. Проблемы занятости населения, спрос и предложение рабочей силы.</p> <p>Рынок труда и его особенности. Понятие и основные категории рынка труда. Функции рынка труда. Саморегулирование рынка труда. Элементы механизма саморегулирования – спрос и предложение на рынке труда, конкуренция среди работников и работодателей, заработная плата. Уровень и пропорции занятости, величина заработной платы, размеры и структура безработицы. Спрос на рынке труда. Предложение на рынке труда. Учет трудовых ресурсов. Экономически активное население. Модели рынка труда (классическая модель, неоклассическая</p> | - | 0,5 | - | 9 |
|---|---|---|-----|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|------|---|---|
| | модель, Кейнсианская модель, институционалистская модель). Критерии классификации рынка труда. Факторы производства и их взаимодействие. | | | | |
| 3 | <p>Тема 3 Безработица, ее структура, причины и последствия</p> <p>Безработица как одно из самых острых и негативных социально-экономических явлений. Последствия безработицы. Неполное использование трудовых и производственных ресурсов. Понятие безработицы и экономически активного населения. Экономически активное население. Категории экономически активного населения. Рабочая сила.</p> <p>Показатели уровня безработицы и ее продолжительности. Уровень безработицы. Естественный уровень безработицы. Полная занятость экономически активного населения. Продолжительность безработицы. Фрикционная, структурная, циклическая и другие формы безработицы.</p> <p>а) добровольная б) вынужденная в) сезонная г) технологическая д) зарегистрированная е) скрытая ж) маргинальная з) неустойчивая.</p> <p>Причины безработицы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структурные усовершенствования в экономике 2. Сезонные колебания 3. Циклическость экономики 4. Демографические изменения 5. Политика в сфере оплаты труда. <p>Последствия безработицы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экономические последствия 2. Неэкономические последствия. | - | 0,25 | - | 9 |
| 4 | <p>Тема 4. Государственное регулирование рынка труда</p> <p>Решение проблем безработицы и занятости как важнейший элемент комплексного преобразования экономики России. Колебания спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в зависимости от: демографической ситуации в регионе, развития экономических, инвестиционных и миграционных процессов, реализации мероприятий государственной политики в области содействия занятости населения. Федеральная целевая программа занятости населения в Российской Федерации.</p> <p>Ситуация на рынке труда Белгородской области. Управление по труду и занятости населения Белгородской области. Государственная программа Белгородской области "Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 - 2020 годы". Подпрограмма "Содействие занятости населения и социальная поддержка безработных граждан".</p> | - | 0,25 | - | 9 |

| | | | | | |
|---|--|---|------|---|---|
| | Подпрограмма "Улучшение условий и охраны труда". 3. Подпрограмма "Обеспечение реализации государственной программы". | | | | |
| 5 | <p>Тема 5. Социальное партнерство как система регулирования социально трудовых отношений</p> <p>Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства. Социальное партнерство как особая система отношений между наемными работниками и работодателями. Сущность социального партнерства. Понятие и принципы социального партнерства в сфере труда. Заключение коллективных договоров и соглашений — важный элемент социального партнерства. Принципы социального партнерства. Участники и стороны социального партнерства. Уровни социального партнерства. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Виды соглашений в зависимости от количества участников (могут быть двусторонними и трехсторонними, многосторонними). Виды соглашений по сфере регулирования отношений и уровню их заключения: федеральные, отраслевые, региональные и территориальные. Содержание и механизм социального партнерства. Формирование системы социального партнерства в России.</p> | - | 0,25 | - | 8 |
| 6 | <p>Тема 6. Социальная защита на региональном рынке труда</p> <p>Рынок труда в условиях рыночной экономики. Состояние рынка труда в условиях кризиса. Проблемы занятости и безработицы. Социальная защита социально уязвимых категорий населения. Цели и приоритеты государственной социальной политики в современных условиях. Сущность политики социальной защиты. Социально уязвимые категории населения на рынке труда. Направления совершенствования социальной защиты социально уязвимых категорий населения. Совершенствования законодательной базы социальной защиты населения. Направления совершенствования работы служб социальной защиты населения в условиях кризиса.</p> | - | 0,25 | - | 8 |
| 7 | <p>Тема 7. Роль МОТ в регулировании рынка труда</p> <p>Международная организация труда. Акты Международной организации труда. Устав МОТ. Стратегические цели Международной организации труда и пути их достижения. Трипартизм как основополагающий принцип деятельности МОТ (представительство в МОТ трех участников: правительств, предпринимателей и трудящихся (профсоюзов). Руководство МОТ. Руководящие органы МОТ (Генеральная конференция и Административный совет). На Генеральных конференциях определяются основные задачи и</p> | - | 0,25 | - | 8 |

| | | | | | |
|---|---|---|------|---|----|
| | <p>направления деятельности МОТ; утверждается программа и бюджет МОТ; разрабатываются конвенции и рекомендации по вопросам труда; осуществляется прием в члены МОТ новых государств; рассматриваются доклады государств о применении ратифицированных конвенций МОТ.</p> <p>Нормотворчество как одно из главных направлений деятельности МОТ. Нормотворческая деятельность МОТ. Конвенции МОТ. Их особенность. Рекомендации МОТ. Процедура контроля обеспечения применения конвенций в законодательстве и на практике.</p> <p>Нормативные акты МОТ, их классификация.</p> | | | | |
| 8 | <p>Тема 8. Зарубежный опыт управления занятостью населения</p> <p>Европейский опыт управления занятостью населения для современного российского рынка труда. Управление процессами, протекающими на рынке труда, в западных странах. Принцип социального партнерства. Понятие «социальное партнерство».</p> <p>Австрийская модель экономического развития. Бесконфликтный трудовой климат. Утверждение о том, что занятость – важнее рентабельности. Подключение трудовых коллективов к решению основных проблем фирмы. Главное достижение австрийских экономистов – создание в экономике «атмосферы социального мира».</p> <p>Опыт Франции: временная и частичная занятость, гибкое рабочее время, сконцентрированная рабочая неделя. Преимущества и недостатки каждой из форм организации занятости.</p> <p>Шведское законодательство и безработица. Активные меры регулирования рынка труда: программы по содействию трудоустройству, переподготовка кадров и создание временных рабочих мест.</p> <p>Оптимизация объема затрат на выплату пособий по безработице – снижение максимального размера пособия (Дания, Англия, Канада, Германия); ограничение сроков его выплаты (Франция, Швеция). Изменение порядка индексации пособия (Ирландия).</p> <p>«Программы активизации» как комплекс мер, которые должны подтолкнуть работника к более активному поиску рабочего места (опыт Японии, Австралии и Новой Зеландии).</p> | - | 0,25 | - | 8 |
| | ВСЕГО | 2 | 2 | | 59 |

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

Курс 2 Семестр № 4

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Тема практического (семинарского) занятия | К-во часов | К-во часов СРС |
|-------------|--|---|------------|----------------|
| семестр № 4 | | | | |
| 1 | Основные направления государственной политики занятости населения. ФЗ «О занятости населения в РФ» | Государственная политика в области содействия занятости населения. Законодательство о занятости населения. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения. | - | 2 |
| 2 | Проблемы занятости населения, спрос и предложение рабочей силы. | Рынок труда и его особенности. Понятие и основные категории рынка труда. Функции рынка труда. Саморегулирование рынка труда. Элементы механизма саморегулирования | 0,5 | 2 |
| 3 | Безработица, ее структура, причины и последствия | Понятие безработицы и экономически активного населения. Экономически активное население. Категории экономически активного населения. Рабочая сила. Показатели уровня безработицы и ее продолжительности. | 0,25 | 2 |
| 4 | Государственное регулирование рынка труда | Решение проблем безработицы и занятости как важнейший элемент комплексного преобразования экономики России. Колебания спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Федеральная целевая программа занятости населения в Российской Федерации. Ситуация на рынке труда Белгородской области. | 0,25 | 2 |
| 5 | Социальное партнерство как система регулирования социально трудовых отношений | Социальное партнерство как особая система отношений между наемными работниками и работодателями. Сущность социального партнерства. Понятие и принципы социального партнерства в сфере труда. Заключение коллективных договоров и соглашений. | 0,25 | 2 |
| 6 | Социальная защита на региональном рынке труда | Рынок труда в условиях рыночной экономики. Состояние рынка труда в условиях кризиса. | 0,25 | 2 |
| | | Проблемы занятости и безработицы. Социальная защиты социально | | |

| | | | | |
|--------|---|---|------|----|
| | | уязвимых категорий населения. Цели и приоритеты государственной социальной политики в современных условиях. | | |
| 7 | Роль МОТ в регулировании рынка труда | Международная организация труда. Акты Международной организации труда. Устав МОТ. Стратегические цели Международной организации труда и пути их достижения. | 0,25 | 4 |
| 8 | Зарубежный опыт управления занятостью населения | Европейский опыт управления занятостью населения для современного российского рынка труда. Управление процессами, протекающими на рынке труда, в западных странах. Принцип социального партнерства. | 0,25 | 4 |
| ИТОГО: | | | 2 | 36 |

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания |
|--|--|
| Разрабатывает и реализовывает системы | Зачет, тестовый контроль, устный опрос |

| | |
|--|--|
| стратегического управления персоналом организации, осуществляет администрирование процессов по стратегическому управлению персоналом | |
|--|--|

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий)

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание вопросов (типовых заданий) |
|-------|--|--|
| 1 | Основные направления государственной политики занятости населения. ФЗ «О занятости населения в РФ» | <ol style="list-style-type: none"> 1. Гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации. 2. Занятость граждан. 3. Незанятость граждан. 4. Занятые граждане. 5. Порядок и условия признания граждан безработными. 6. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным. 7. Граждане, которые не могут быть признаны безработными. 8. Подходящая и неподходящая работа. 9. Государственная политика в области содействия занятости населения. 10. Законодательство о занятости населения. 11. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения. |
| 2 | Проблемы занятости населения, спрос и предложение рабочей силы. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и основные категории рынка труда. 2. Функции рынка труда. 3. Саморегулирование рынка труда. 4. Элементы механизма саморегулирования – спрос и предложение на рынке труда. 5. Конкуренция среди работников и работодателей, заработная плата. 6. Уровень и пропорции занятости, величина заработной платы. 7. Размеры и структура безработицы. 8. Спрос на рынке труда. 9. Предложение на рынке труда. 10. Учет трудовых ресурсов. 11. Экономически активное население. 12. Модели рынка труда (классическая модель, неоклассическая модель, Кейнсианская модель, институционалистская модель). 13. Критерии классификации рынка труда. 14. Факторы производства и их взаимодействие. |
| 3 | Безработица, ее структура, причины и последствия | <ol style="list-style-type: none"> 1. Безработица как одно из самых острых социально-экономических явлений. 2. Последствия безработицы. 3. Неполное использование трудовых и производственных ресурсов. 4. Понятие безработицы и экономически активного населения. 5. Экономически активное население. 6. Категории экономически активного населения. 7. Рабочая сила. |

| | | |
|---|---|---|
| | | 8. Показатели уровня безработицы и ее продолжительности. 9. Уровень безработицы. 10. Естественный уровень безработицы. 11. Полная занятость экономически активного населения. 12. Продолжительность безработицы. 13. Фрикционная, структурная, циклическая и другие формы безработицы. |
| 4 | Государственное регулирование рынка труда | едеральная целевая программа занятости населения в Российской Федерации. Ситуация на рынке труда Белгородской области. Управление по труду и занятости населения Белгородской области. Государственная программа Белгородской области "Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 - 2020 годы". Подпрограмма "Содействие занятости населения и социальная поддержка безработных граждан". Подпрограмма "Улучшение условий и охраны труда". Подпрограмма "Обеспечение реализации государственной программы". |
| 5 | Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений | 1. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства. 2. Социальное партнерство как особая система отношений между наемными работниками и работодателями. 3. Сущность социального партнерства. 4. Понятие и принципы социального партнерства в сфере труда. 5. Заключение коллективных договоров и соглашений. 6. Принципы социального партнерства. 7. Участники и стороны социального партнерства. 8. Уровни социального партнерства. 9. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. 10. Виды соглашений |
| 6 | Социальная защита на региональном рынке труда | 1. Состояние рынка труда в условиях кризиса. 2. Проблемы занятости и безработицы. 3. Социальная защита социально уязвимых категорий населения. 4. Цели и приоритеты государственной социальной политики в современных условиях. 5. Сущность политики социальной защиты. 6. Социально уязвимые категории населения на рынке труда. 7. Направления совершенствования социальной защиты социально уязвимых категорий населения. 8. Совершенствования законодательной базы социальной защиты населения. |
| 7 | Роль МОТ в регулировании рынка труда | Акты Международной организации труда. Устав МОТ. Стратегические цели Международной организации труда и пути их достижения. Трипартизм как основополагающий принцип деятельности МОТ. Руководство МОТ. Руководящие органы МОТ (Генеральная конференция и Административный совет). Нормотворчество как одно из главных направлений деятельности МОТ. Нормотворческая деятельность МОТ. |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>Конвенции МОТ. Их особенность. Рекомендации МОТ. Процедура контроля обеспечения применения конвенций в законодательстве и на практике.</p> |
| 8 | Зарубежный опыт управления занятостью населения | <ol style="list-style-type: none"> 1. Европейский опыт управления занятостью населения для современного российского рынка труда. 2. Управление процессами, протекающими на рынке труда, в западных странах. 3. Принцип социального партнерства. 4. Австрийская модель экономического развития. 5. Бесконфликтный трудовой климат. 6. Подключение трудовых коллективов к решению основных проблем фирмы. 7. Опыт Франции: временная и частичная занятость, гибкое рабочее время, сконцентрированная рабочая неделя. 8. Преимущества и недостатки каждой из форм организации занятости. 9. Шведское законодательство и безработица. 10. Активные меры регулирования рынка труда. 11. Программы по содействию трудоустройству. 12. Переподготовка кадров и создание временных рабочих мест. 13. Оптимизация объема затрат на выплату пособий по безработице. |

5.2.2. Перечень контрольных материалов

для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

| Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине | Критерий оценивания |
|--|--|
| | Знание системы стратегического управления персоналом организации, осуществление администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом |
| | Объем освоенного материала |
| | Полнота ответов на вопросы |
| | Четкость изложения и интерпретации знаний |
| | Умение разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом |
| | Навыки разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять |

| |
|---|
| администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом |
|---|

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|---|---|--|
| | Не зачтено | Зачтено |
| Знание системы стратегического управления персоналом организации, осуществление администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом | Не знает системы стратегического управления персоналом организации, осуществление администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом | Знает основные методы стратегического управления персоналом организации, осуществление администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом |
| Объем освоенного материала | Не знает значительной части материала дисциплины | Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей |
| Полнота ответов на вопросы | Не дает ответы на большинство вопросов | Дает ответы на вопросы, но не все - полные |
| Четкость изложения и интерпретации знаний | Излагает знания без логической последовательности | Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями |
| | Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры | Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками |
| | Неверно излагает и интерпретирует знания | Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности |

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|--|--|---|
| | Не зачтено | Зачтено |
| Умение разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом | Не умеет разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом | В полной мере умеет разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом |

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|----------|---------------------------|---------|
| | Не зачтено | Зачтено |
| | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Навыки разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p> | <p>Не владеет навыками реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p> | <p>Владеет навыками реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p> |
|---|--|---|

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

| № | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
|----|---|---|
| 1. | учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319) | Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250). |
| 2. | учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318) | Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения |
| 3. | читальный зал библиотеки для самостоятельной работы | Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду |

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

| № | Перечень лицензионного программного обеспечения. | Реквизиты подтверждающего документа |
|----|--|-------------------------------------|
| 1. | Microsoft Windows 7 | №63-14к |
| 2. | Microsoft Office 2013 | №31401445414 |
| 3. | Kaspersky Endpoint Security 10 | №17E0170707130320867250 |
| 4. | Microsoft DreamSpark/Imagine | №52031/МОС 2793 |
| 5. | Office 365 | E04002C51M |

6. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

6.1. Перечень основной литературы

1. Максимцев И. А., Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Юрайт, 2016.
2. Красноженова Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие. - М: ИНФРА-М, 2012.
3. Меньшикова О.И. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие. - М.: Московский гуманитарный университет, 2015. - <http://www.iprbookshop.ru/41003>.— ЭБС «IPRbooks».
4. Крылова Е.Б. Рынок труда и миграция: учебное пособие. - М.: Московский гуманитарный университет, 2012. - <http://www.iprbookshop.ru/14527>.— ЭБС «IPRbooks» .

6.2. Перечень дополнительной литературы

1. Астахов Ю. В. Актуальные проблемы планирования и управления карьерой персонала: учебное пособие. - Белгород: Белгородская областная типография, 2013.
2. Гневашева В.А. Управление занятостью: учебное пособие. - М.: Московский гуманитарный университет, 2009. - <http://www.iprbookshop.ru/8622>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Иванова Т.Б. Рынок труда в России: учебное пособие. - М.: Российский университет дружбы народов, 2011. - <http://www.iprbookshop.ru/11419>.— ЭБС «IPRbooks».

6.3. Перечень интернет ресурсов

1. «Университетская библиотека-online» www.biblioclub.ru ЭБС по тематике охватывает всю область гуманитарных знаний и предназначена для использования в процессе обучения в высшей школе.
2. Научная библиотека Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. – Режим доступа: <http://www.nbmgu.ru/search>.
3. Журнал «Кадры предприятия» : <http://www.kapr.ru>.
4. Информационно-правовой портал «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.
5. Бесплатная библиотека StudySpace – это общедоступное хранилище знаний в помощь студентам и аспирантам: <http://studyspace.ru/>.
6. BuildTeam : <http://www.buildteam.ru/>
7. <http://e.lanbook.com> – Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
8. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система издательства «IPRbooks»

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 2021 / 2022 учебный год без изменений.

Протокол №____заседания кафедры от « »_____2021 г.

Заведующий кафедрой _____ Гузаиров В.Ш.
подпись, ФИО

Директор института _____ Дорошенко Ю.А.
подпись, ФИО