

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
 Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ С.Т. Князев  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ  
 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

<b>Перечень сведений о рабочей программе модуля</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Организация труда персонала	<b>Код модуля</b> <b>1124146</b>
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Траектория образовательной программы (ТОП)</b>	-
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
<b>ФГОС ВО</b>	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Программа модуля составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Липатова Светлана Дмитриевна	кандидат педагогических наук	доцент	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Л.З. Обласова**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

**Руководитель образовательной программы (ОП), для которой реализуется модуль**

**Т.К. Коваленко**

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ «Организация труда персонала»

## 1.1. Объем модуля, 12 з.е.

## 1.2. Аннотация содержания модуля

Модуль формирует представление о прикладных аспектах рынка труда, оценки и аттестации персонала, об основах организации труда персонала. Состоит из лекционно-практических занятий, которые включают основные методологические положения и подходы, теоретические и практические основы. Дисциплины модуля «Основы организации труда» является дисциплинами вариативной части по выбору студента. Обеспечивающими в рамках модуля являются дисциплины «Рынок труда», «Оценка и аттестация персонала» и «Основы организации труда». Данный модуль способствует овладению знаниями, умениями, навыками, необходимыми при выполнении выпускной квалификационной работы

## 2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

### Очная форма

### Учебный план 5419 (8)

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).		Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля							
			Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.
1	(ВС) Рынок труда	5	17	17	-	34	142	4, зачет	180	5
2	(ВС) Оценка и аттестация персонала	6	17	17	-	34	106	4, зачет	144	4
3	(ВС) Основы организации труда	6 (7*)	17	17	-	34	56	18, экзамен	108	3
<b>Всего на освоение модуля</b>			<b>51</b>	<b>51</b>	<b>-</b>	<b>102</b>	<b>304</b>	<b>26</b>	<b>432</b>	<b>12</b>

\* учебный план 5419 (9)

### Заочное форма обучения

### Учебный план 5636 (2)

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).		Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля							
			Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.
1	(ВС) Рынок труда	2	4	6	-	10	166	4, зачет	180	5
2	(ВС) Оценка и аттестация персонала	6	4	4	-	8	132	4, зачет	144	4
3	(ВС) Основы организации труда	6	4	4	-	8	82	18, экзамен	108	3
<b>Всего на освоение модуля</b>			<b>12</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>380</b>	<b>26</b>	<b>432</b>	<b>12</b>

ускоренная форма  
учебный план 5662

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).	Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля								
		Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине		
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.	
1 (ВС) Рынок труда	4	4	2	-	6	170	4, зачет	180	5	
2 (ВС) Оценка и аттестация персонала	3	6	2	-	8	132	4, зачет	144	4	
3 (ВС) Основы организации труда	4	4	4	-	8	82	18, экзамен	108	3	
<b>Всего на освоение модуля</b>		<b>14</b>	<b>8</b>		<b>22</b>	<b>384</b>	<b>26</b>	<b>432</b>	<b>12</b>	

### 3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

3.1.	Пререквизиты и постреквизиты в модуле	Рынок труда, Основы организации труда, Оценка и аттестация персонала
3.2.	Кореквизиты	Основы организации труда, Оценка и аттестация персонала

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

#### 4.1. Планируемые результаты освоения модуля и составляющие их компетенции

Коды ОП, для которых реализуется модуль	Планируемые в ОХОП результаты обучения -РО, которые формируются при освоении модуля	Компетенции в соответствии с ФГОС ВО, а также дополнительные из ОХОП, формируемые при освоении модуля
38.03.03/01.02	<b>РО – 01</b> Способность в основных видах профессиональной деятельности проявлять гражданскую, мировоззренческую позиции, социальную зрелость, расовую, национальную и религиозную терпимость; ответственно и взвешенно подходить к поставленным профессиональным задачам, решать их на современном научном уровне, постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство	- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
38.03.03/01.02	<b>РО – 02</b> Способность осуществлять в организационно-управленческой деятельности эффективное взаимодействие в	- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3) - умением оценить эффективность

	<p>организационных и вне организационных контекстах; эффективную деловую коммуникацию, в том числе на иностранном языке; оптимизацию работы коллектива, используя знания из области экономики, права и социального управления; владеть основными методами управления персоналом, решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий.</p>	<p>аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);</p> <p>- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-04</b> Способность применять в педагогической деятельности знания традиционных и современных проблем в управлении персоналом, психологических основ, владение навыками управления стрессами и психосоциальными рисками в профессиональной деятельности. Владеть навыками управления персоналом на основе компетентностного подхода.</p>	<p>-знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);</p> <p>-знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-05</b> Способность анализировать и разрабатывать систему документационного обеспечения управления персоналом (согласно трудового законодательства) в современной модели менеджмента качества, разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.</p>	<p>владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11)</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-06</b> Способность производить мониторинг и оценку рынка труда. Способность оказывать консультации и услуги кадрового</p>	<p>владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке</p>

	<p>консалтинга. Владеть навыками самоменеджмента, самоорганизации и самообразования. Способность прогнозировать и планировать организационные процессы управления персоналом. Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.</p>	<p>цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14);</li> <li>- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);</li> <li>- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);</li> </ul>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-07</b> Способность разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала, интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной собственностью.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);</li> <li>- владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).</li> </ul>

#### 4.2. Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля

Дисциплины модуля		ОК-3	ОК-7	ПК-1	ПК-2	ПК-11	ПК-14	ПК-15	ПК-17	ПК-20	ПК-22	ПК-26	ПК-38	ОПК-6
1	(ВС) Рынок труда				*								*	*
2	(ВС) Оценка и аттестация персонала	*	*							*		*		
3	(ВС) Основы организации труда			*		*	*	*	*		*			

#### 5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

Не предусмотрено

#### 6. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ МОДУЛЯ

Номер листа изменений	Номер протокола заседания проектной группы модуля	Дата заседания проектной группы модуля	Всего листов в документе	Подпись руководителя проектной группы модуля

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Организация труда персонала</b>	Код модуля <b>1124146</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

Екатеринбург, 2016



Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Обласова Лидия Закиевна	Кандидат технических наук	доцент	Управления персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Л.З. Обласова**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол №   8   от   15.04.2016   г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Основы организации труда»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Основы организации труда» является дисциплиной вариативной части профессионального цикла. Обеспечивающими в рамках модуля являются дисциплины «Регламентация и нормирование труда», «Психофизиология профессиональной деятельности». Дисциплина «Организация труда персонала» способствует овладению знаниями, умениями, навыками, необходимыми при выполнении выпускной квалификационной работы

## 1.2. Язык реализации программы - русский

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);
- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11);
- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14);
- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
- знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### ***Знать:***

- технологию управления персоналом – организацию труда персонала

### ***Уметь:***

- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учётом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- исследовать организационную структуру и разрабатывать предложения по её совершенствованию.

### ***Владеть:***

- Современными технологиями управления персоналом организации (организации труда персонала).

#### 1.4. Объем дисциплины

очная форма

учебный план 5419 (8)

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6 (7*)
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	56	5.10	56
6.	Промежуточная аттестация	18	2.33	Э,18
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	41.43	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

\* учебный план 5419 (9)

заочная форма

учебный план 5636 (2)

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6 (4*)
1.	Аудиторные занятия	8	8	8
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	82	1,20	82
6.	Промежуточная аттестация	18	2.33	Э, 18
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	9,45	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

\* ускоренная форма (5662)

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	Введение. Сущность организации труда и необходимость её совершенствования.	Определения основных понятий дисциплины «организация труда персонала»: труд, организация труда, рабочее место, технические средства. Качество трудовой жизни. Сущность понятия, основные составляющие качества трудовой жизни: качество рабочих мест и его непосредственного окружения. Меры, способные улучшить качество трудовой жизни, их группирование по четырем основным

		<p>направлениям: Гуманитаризация труда как противодействие «деградации труда». Основные группы методов гуманизации труда. Повышение гибкости занятых, как изменение подходов к организации рабочего времени. Демократизация трудовой жизни. И конкретные направления работы предприятий в этом направлении. Адекватное и справедливое трудовое вознаграждение работников, основные принципы. Исторический очерк развития организации труда персонала. Понятие, содержание, задачи и принципы, регламентации и проектирование организации труда, разделение и кооперация труда.</p>
<p><b>P2</b></p>	<p>Организация процессов труда</p>	<p>Устройство и планировка помещения и размещение рабочих мест. Планировка рабочих мест, оснащение, оборудование рабочих мест. Условия труда. Безопасность и здоровье персонала. Знание закона о профессиональной безопасности и здоровье. Обеспечение безопасной окружающей среды на работе. Роль руководителя в безопасности и важность создания чувства ответственности у высшего управления. Случайности, небезопасные условия, небезопасные действия как причины возникновения несчастных случаев. Пути их сокращения. Программа безопасности. Специальная оценка условий труда.</p> <p>Здоровье служащего: проблемы и средства защиты. Проблемы стрессов и "сгорания" на работе. Проблемы здоровья, связанные с видео дисплеями и как их избегать. Проблема курения. Способы сокращения напряжения на работе. Основные задачи нормирования труда. Объекты и методы нормирования труда. Потребность и резервы нормирования. Рабочее время, его структура, нормативы (норма времени, норма выработки, норма численности, норма обслуживания, норма управляемости). Влияние состояния средств и предметов труда, особенности исполнителя (человек) и уровень механизации труда на величину норматива, метод экспертного нормирования.</p> <p>Нормативы времени. Фактор времени. Как научиться планировать время и рационально его использовать. Анализ затрат рабочего времени руководителя. Методы изучения содержания труда и структуры затрат рабочего времени: анкетный и устный опросы. Фотография рабочего времени. Классификационные группы, затрат рабочего времени руководителя (по критерию, характеру выполнения работ, функций руководства коллективом, форма работы, методы выполнения управленческих операций).</p> <p>Мероприятия по улучшению использования рабочего времени. Персональный менеджмент. Техника личной работы персонала аппарата управления. Эволюция технологий и средств организации управленческого труда: календарь, ежедневник, организатор, "Тайм менеджер", электронная записная</p>

		<p>книжка, калькуляторные системы организации труда, калькуляторные системы, КИС. Виды умственного труда. Методы и средства выполнения управленческих операций. Организационно-распорядительная деятельность персонала управления как форма осуществления управленческого решения. Целевое планирование. Жизненные цели человека. Индивидуальное планирование труда. Организация труда управленческого персонала. Характеристика управленческого труда. Кадры управления. Типовые составляющие труда руководителя, специалиста. Сущность, цели и задачи организации труда управленческого персонала. Составление и использование личностных характеристик в индивидуальной работе. Оценка результативности труда руководителей и специалистов.</p>
<b>РЗ</b>	<p>Локальные нормативные акты, относящиеся к организации труда персонала</p>	<p>Локальные нормативные акты: правила внутреннего трудового распорядка, отпуска-очередные и дополнительные; служебные командировки. Определение понятий. Специфика их разработки для персонала организаций различных отраслей экономики.</p>

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**





## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены

### 4.1. Практические занятия

очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Сущность организации труда и необходимость её совершенствования.	2
P2	2-7	Организация процессов труда	12
P3	8	Локальные нормативные акты, относящиеся к организации труда персонала	3
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

заочная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Сущность организации труда и необходимость её совершенствования.	1
P2	1	Организация процессов труда	1
P3	2	Локальные нормативные акты, относящиеся к организации труда персонала	2
<b>Всего:</b>			<b>4</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1. Описание рабочего места специалиста.

Домашняя работа 2. Карта организации труда.

Домашняя работа 3. Локально-нормативные акты, относящиеся к организации труда персонала.

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

Не предусмотрено

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

Не предусмотрено

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

Не предусмотрено

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

Не предусмотрено

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

Не предусмотрено

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Не предусмотрено

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

Не предусмотрено



## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Раздел 1 Сущность организации труда и необходимость её совершенствования.				+			+					
Раздел 2 Организация процессов труда	+			+			+					
Раздел 3 Локальные нормативные акты, относящиеся к организации труда персонала				+			+					

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1.Рекомендуемая литература

#### 9.1.1.Основная литература

1. Вахрушев, В.Д. Организация труда персонала : учебник / В.Д. Вахрушев ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир-МГАВТ, 2011. - 392 с. : табл., схем. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429775>
2. Дзанагова, Т.Я. Организация труда персонала : учебное пособие / Т.Я. Дзанагова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2015. - 149 с. : ил. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457904>
3. Рябчикова, Т.А. Основы организации труда : учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный

Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : ТУСУР, 2016. - 92 с. : ил. - Библиогр.: с. 89. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480891>

### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. 2006, № 1, с. 50-52. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://pandia.ru/text/78/149/67869.php>
2. Вахрушев, В.Д. Организация труда персонала: практикум / В.Д. Вахрушев ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир : МГАВТ, 2013. - 140 с. : ил.,табл., схем. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430442>
3. Сардарян А. Как управлять рабочим временем сотрудников?//«Управление персоналом», 2010, № 8. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/11274>
4. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие. М., ЮНИТИ, 2009, 351 с. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117162>>.

### **9.2.Методические разработки**

Методические рекомендации по изучению курса «Организация труда персонала» Екатеринбург: УГТУ-УПИ,2010. (электр.уч.изд.).

### **9.3.Программное обеспечение**

MicrosoftPowerPoint

MicrosoftWord

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

1. www.HRdigest.ru
2. www.hr-journal.ru

### **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

Сетевой курс в информационно образовательной -среде «Организация труда персонала», режим доступа: <http://dist.ustu.ru/pages/course.asp?cLD=738>:режим ограниченной функцион.

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Общие требования**

Университет обеспечивает доступ каждого студента к библиотечным фондам и базам данных, по содержанию данной дисциплины, наличием программы, методических пособий и др.

Учебная программа дисциплины «Организация труда персонала» построена на основе государственного образовательного стандарта, самостоятельная работа студентов над учебным материалом должна быть полноценно организована, необходимо использовать эффективные формы контроля знаний и достижений студентов по данной дисциплине.

Учебный процесс оснащен наглядными пособиями, аудио, -видео – и мультимедийными материалами.

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Для проведения занятий необходима аудиторная доска, желательно помещение с минимумом парт и достаточным количеством стульев, которые можно при необходимости передвигать.

Лекционная аудитория с аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной) И-310; И-306; Мт-408; И-329; Мт-314  
Текстовая камера, мультимедийный проектор.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещаемость</i>	6*, 1-8	70
<i>Домашняя работа 3</i>	6, 5	30
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещаемость</i>	6, 9-17	40
<i>Домашняя работа 1</i>	6, 10	30
<i>Домашняя работа 2</i>	6, 15	30
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1,0</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрены</b>		

\* учебный план 5419 (9) – 7 семестр

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта**  
Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 6*	1

\* учебный план 5419 (9) – 7 семестр

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

Не предусмотрено

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Сущность и содержание организации труда персонала.
2. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий.
3. История развития организации труда персонала.
4. Экономическая эффективность научной организации труда.
5. Задачи и направления организации труда персонала.
6. Принципы организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда.
7. Качество трудовой жизни: требования и меры по его улучшению (гуманизация труда, повышение гибкости занятых, демократизация трудовой жизни, эффективное и справедливое трудовое вознаграждение).
8. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста).
9. Научная организация труда.
10. Организация процессов труда по управлению коллективом.
11. Разделение труда: сущность, значение, основные формы, границы разделения труда, разделение труда управленческого персонала.
12. Методические положения по разработке нормативных материалов.
13. Кооперация труда: определение, формы, организационные и экономические границы.
14. Методы изучения затрат рабочего времени.
15. Коллективные формы организации труда персонала.
16. Классификация затрат рабочего времени.
17. Организация рабочих мест: виды, требования к организации, планирование рабочих мест.
18. Норма времени, норма выработки, норма численности, норма обслуживания, норма управляемости.
19. Специализация и оснащение рабочих мест.
20. Рабочее время, его структура и нормативы.
21. Организация обслуживания рабочих мест.
22. Требования к нормативам и основные этапы их разработки.
23. Роль руководителя в безопасности и создание чувства ответственности у высшего управления.
24. Сущность и организация управленческого труда.
25. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест (карта организации труда персонала).
26. Создание благоприятных условий труда персонала.
27. Методы и приемы труда: общие положения, принципы экономии движений, рационализации приемов и методов труда.

28. Аттестация и рационализация рабочих мест: сущность, цели и задачи аттестации и рационализации рабочих мест.
29. Содержание трудового процесса: общие требования, классификация, производственная операция как обособленная часть производственного процесса.
30. Организация технического нормирования труда персонала: роль, основные задачи, объекты.
31. Основные понятия: труд, организация труда персонала. Значение организации труда персонала.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

Не используются

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

Не используются

**8.3.8. Интернет-тренажеры**

Не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
**ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Организация труда персонала</b>	Код модуля <b>1124146</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Таранова Ольга Владимировна	Кандидат психологических наук	доцент	Управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Л.З. Обласова**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ



## **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Оценка и аттестация персонала»**

### **1.1. Аннотация содержания дисциплины**

Дисциплина «Оценка и аттестация персонала» относится к базовой части профессионального цикла учебного плана. Курс представляет собой систематизированное изложение теоретических и методологических вопросов, связанных с оценкой персонала на различных этапах жизнедеятельности организации. Целями освоения дисциплины являются ознакомление с теорией деловой оценки персонала, принципами и методами проведения аттестации персонала; организация деловой оценки при профотборе, адаптации, обучении, кадровых перемещениях персонала. Особое место в курсе отводится проблеме сертификации персонала.

### **1.2. Язык реализации программы - русский**

### **1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);
- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

В результате освоения дисциплины студент должен:

#### **Знать:**

1. теоретические основы проведения оценки и аттестации персонала,
2. место оценки в системе управления персоналом;
3. методы оценки персонала, их возможности и ограничения; основы разработки оценочных программ;
4. формы представления персональной и аналитической оценочной информации;
5. психологические, социальные, экономические последствия эффективной работы с персоналом,

#### **Уметь:**

1. формировать критерии оценки для различных категорий персонала;
2. формулировать компетентностные модели для составления программ оценки;
3. выбирать и использовать средства и методы оценки, адекватные поставленным задачам;
4. разрабатывать оценочные программы для решения разнообразных задач по управлению персоналом;
5. обобщать и интерпретировать противоречивую и разноплановую оценочную информацию;
6. составлять аналитические отчеты и различные формы заключений по результатам оценки.
7. применять современные методики оценки и аттестации персонала.

#### **Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

1. приемами и способами проведения деловой оценки персонала в зависимости от целей;
2. использовать описательную статистику для обработки данных.
3. методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

**1.4.Объем дисциплины  
очная форма обучения**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>106</b>	<b>5,10</b>	<b>106</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>144</b>	<b>39,35</b>	<b>144</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>4</b>		<b>4</b>

**заочная форма обучения**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>132</b>	<b>1,50</b>	<b>132</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3,4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>144</b>	<b>9,45</b>	<b>144</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>4</b>		<b>4</b>

**ускоренная форма**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	3
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
2.	Лекции	6	6	6
3.	Практические занятия	2	2	2
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>132</b>	<b>1,50</b>	<b>132</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3,4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>144</b>	<b>9,45</b>	<b>144</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>4</b>		<b>4</b>

## 2.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	<b>Место оценки и аттестации персонала в системе управления персоналом.</b>	Теоретические подходы к оценке персонала в организации. Международный опыт построения оценки персонала в организации. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации. Цели и задачи системы оценки персонала. Планирование и организация оценки персонала в организации. Подготовительный этап оценки персонала. Работа экспертной группы. Выбор оценочной процедуры в зависимости от целей: оценка должности, оценка эффективности деятельности, оценка потенциала, оценка компетенций, оценка эффективности обучения.
P2	<b>Методы оценки персонала.</b>	Оценка и аттестация управленческого персонала: цели и подходы. Система и методы оценки управленческого персонала на предприятии. Система оценки результативности труда. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров. Понятие традиционных методов оценки и аттестации персонала. Количественные методы оценки. Сравнительные методы. Оценка лояльности сотрудников. Оценка по методу черт. Оценка на основе анализа труда. Функциональная оценка. Методика определения стиля руководства. Оценка по результатам деятельности коллектива. Метод анализа структуры управленческой деятельности. Целевой метод оценки. Глубинные интервью. Диагностическая система оценки и аттестации персонала.
P3	<b>Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании.</b>	Понятие деловой оценки персонала, этапы ее проведения. Разработка критериев оценки. Методы оценки: интервью, структурированное интервью, Ассесмент-центр, тестирование, оценка 360°, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), анкетирование. Аттестация персонала как вид деловой оценки: понятие, функции, задачи. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (Management by Objectives).
P4	<b>Оценка и аттестация персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI (ключевые показатели эффективности)</b>	Сбалансированная система показателей. Принципы KPI. Модель стратегических карт. Модель «Пирамида деятельности компании». Электронный центр оценки персонала. Принципы построения электронной оценки персонала. Варианты построения электронного центра оценки персонала.
P5	<b>Сертификация персонала</b>	Сущность сертификации персонала Нормативно-методическая база сертификации персонала

## 3.РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины







## 4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1.Лабораторные работы *не предусмотрено*

### 4.2.Практические занятия очной формы обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р 1	1	Место оценки и аттестации персонала в системе управления персоналом	1
Р 2	2	Методы оценки персонала	4
Р 3	3	Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании	6
Р 4	4	Оценка и аттестация персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	4
Р 5	5	Сертификация персонала	2
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### заочной формы обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р 1	1	Место оценки и аттестации персонала в системе управления персоналом	0,5
Р 2	2	Методы оценки персонала	0.5
Р 3	3	Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании	1
Р4	4	Оценка и аттестация персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	1
Р5	5	Сертификация персонала	1
<b>Всего:</b>			<b>4</b>

### 4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1.Примерный перечень тем домашних работ

- Домашняя работа 1. Планирование и организация оценки персонала в организации.
- Домашняя работа 2. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
- Домашняя работа 3. Модель компетенций в оценки персонала,  
Оценка управленческий компетенций

#### 4.3.2.Примерный перечень тем графических работ

*не предусмотрено*

#### 4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

*не предусмотрено*

#### 4.3.4.Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

*не предусмотрено*

**4.3.5.Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)**

не предусмотрено

**4.3.6.Примерный перечень тем расчетно-графических работ**

не предусмотрено

**4.3.7.Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)**

не предусмотрено

**4.3.8.Примерная тематика контрольных работ****Контрольная работа**

1. Оценка персонала и социальное развитие организации.

**4.3.9.Примерная тематика коллоквиумов**

не предусмотрено

**5.СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ**

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Место оценки и аттестации персонала в системе управления персоналом.				*					*			
Методы оценки персонала.					*							
Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании.			*		*							
Оценка и аттестация персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	*											
Сертификация персонала				*								

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)****7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)****8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)**



## **9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **9.1.Рекомендуемая литература**

#### **9.1.1.Основная литература**

1. Захарова, Т.И. Оценка персонала : учебно-практическое пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 167 с. - ISBN 978-5-374-00508-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967>
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, И.А. Федорова ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 75 с. - ISBN 978-5-392-09732-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252109>
3. Незоренко, Т.К. Теоретические основы оценки и аттестации персонала организации / Т.К. Незоренко. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 110 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87833>

#### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Виноградов, А.П. Система оценки персонала в организации / А.П. Виноградов. - Москва : Лаборатория книги, 2011. - 126 с. - ISBN 978-5-504-00092-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142245>
2. Дулепова, А.Е. Деятельность консультанта по совершенствованию системы оценки персонала образовательной организации : выпускная квалификационная работа / А.Е. Дулепова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский государственный педагогический университет, Институт менеджмента и права, Кафедра философии и акмеологии. - Екатеринбург : , 2016. - 123 с. : схем., табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=463375>
3. Рябчикова, Т.А. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : Эль Контент, 2014. - 144 с. : табл. - Библиогр.: с. 138-139. - ISBN 978-5-4332-0168-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480518>
4. Управление персоналом организации: Учебник /под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2014. - 638 с. 31 экз.

#### *Специальные журналы:*

5. «Служба кадров» «Проблемы теории и практики управления» «Управление персоналом»  
Кадровая работа
6. Стратегический менеджмент: «Деловой квартал», «Эксперт – Урал», «Предприниматель»,  
«Коммерсант – Деньги», «Коммерсант – Власть», «Эксперт»

### **9.2.Методические разработки**

не используются

### **9.3.Программное обеспечение**

Microsoft PowerPoint

Microsoft Word

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

<http://www.kremlin.ru/>

<http://www.premier.gov.ru/>

[www.gov.ru](http://www.gov.ru)

[www.gks.ru](http://www.gks.ru)

<http://www.economy.gov.ru>

<http://www.minzdravsoc.ru/>  
<http://www.rostrud.ru/>  
[www.gov.spb.ru](http://www.gov.spb.ru)  
[www.consultantplus.spb.ru](http://www.consultantplus.spb.ru)  
<http://www.consultant.ru/>  
[www.garant.ru](http://www.garant.ru)  
[www.garant.spb.ru](http://www.garant.spb.ru)  
<http://kadrovik.ru/>. Журнал электронный Кадровый менеджмент.  
<http://www.kdelo.ru/>. Кадровое дело.  
<http://www.jobgrade.ru>. Все об организации труда, мотивации, развитии персонала.  
<http://www.jobgrade.ru/>. - официальный сайт "Организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы".  
[www.brma.ru](http://www.brma.ru) Компания Business Relations Management  
[www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)  
[www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)  
[www.tktrener.ru/blog](http://www.tktrener.ru/blog)  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)  
[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)  
<http://www.trkodeks.ru/>

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы** Гиперметод

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение лекций</i>	6, 1-8	30
<i>Домашняя работа 1</i>	6, 3	35
<i>Домашняя работа 2</i>	6, 5	35
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение практических занятий</i>	6, 9-16	30
<i>Домашняя работа 3</i>	6, 10	35
<i>Контрольная работа</i>	6, 14	35
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы /проекта**  
Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 6	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

### 8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

### **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**  
не предусмотрено

**8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**  
не предусмотрено

**8.3.3. Примерные контрольные кейсы**  
Не предусмотрено.

#### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки.
2. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.
3. Профиль должности.
4. Построение модели компетенций.
5. Современные технологии поиска и подбора персонала.
6. Тестовые методики оценки персонала.
7. Правила проведения интервью.
8. Психологическое интервью.
9. Биографическое интервью.
10. Профессиональное интервью.
11. Интервью по компетенциям.
12. Применение контент-анализа при оценке резюме.
13. Экспресс-оценка при найме персонала.
14. Значение невербальных средств коммуникации при найме персонала.
15. Оценка персонала как средство контроля персонала.
16. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.
17. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи.
18. Этапы проведения текущей деловой оценки персонала.
19. Технология экспертных оценок в деловой оценке персонала.
20. Структурированное интервью как средство деловой оценки персонала.
21. Применение методики Ассесмент-центра при проведении деловой оценки персонала.
22. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.
23. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.
24. Применение методики Ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.
25. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
26. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.
27. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.
28. Применение метода Управления посредством постановки целей при проведении аттестации персонала.
29. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.
30. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.

**8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**  
не предусмотрено

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.  
Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
РЫНОК ТРУДА

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Организация труда персонала</b>	Код модуля <b>1124146</b>
Образовательная программа <b>Управление персоналом</b>	Код ОП <b>38.03.03/01.02</b>
Направление подготовки <b>Управление персоналом</b>	Код направления и уровня подготовки <b>38.03.03</b>
Уровень подготовки <b>Бакалавриат</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>14.12.2015, №1461</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Ермолаева Светлана Георгиевна		старший преподаватель	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

**Л.З. Обласова**

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

**И.В. Шалина**

Протокол №   8   от   15.04.2016   г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «РЫНОК ТРУДА»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Рынок труда» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана ОП и является начальной в рамках данного модуля, базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплины «Маркетинг персонала», является основой для изучения дисциплин «Управленческий консалтинг», «Найм и отбор персонала». Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах исследования рынка труда, рынка образовательных услуг для планирования кадровой политики и планирования персонала организации.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- об изменении отношения к работнику в исторической ретроспективе;
- о текущем состоянии и перспективе развития воспроизводства рабочей силы;
- о современных подходах, структуре и методах в методологии анализа рынка труда и управления трудовыми ресурсами на федеральном, региональном уровне и уровне организации;
- о содержании функционирования рынка труда и его компонентах;
- о принципах государственного регулирования управления рынком труда и трудовыми ресурсами;
- о содержании управления внутренним рынком труда и его развития;

### **Уметь:**

- сравнивать понятия «трудовые ресурсы», «экономически активное население»;
- применять методологию анализа социально-трудовыми отношениями;
- выделять и обосновывать принципы формирования кадровой политики в рамках государственного регулирования с учётом рыночных отношений;
- применять основные технологии нормирования труда в управлении трудовыми ресурсами;

### **Владеть** (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- владеть основными методами расчета численности трудовых ресурсов, экономически активного населения и численности персонала предприятия;
- владеть и применять современные методы расчета экономической активности, уровня безработицы, динамических характеристик работников (движение персонала на предприятии);
- владеть и применять современные системы оценки рынка труда, его характеристик.



**1.4. Объем дисциплины  
очная форма**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	5
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>142</b>	<b>5.10</b>	<b>142</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>180</b>	<b>39.35</b>	<b>180</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>5</b>		<b>5</b>

**заочная форма**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	2
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	6	6	6
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>166</b>	<b>1,20</b>	<b>166</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>180</b>	<b>11,75</b>	<b>180</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>5</b>		<b>5</b>

**ускоренная форма**

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	4
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	2	2	2
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>170</b>	<b>1.2</b>	<b>170</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>3, 4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>180</b>	<b>7.15</b>	<b>180</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>5</b>		<b>5</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1	Трудовые ресурсы, экономически активное население, трудовой потенциал.	Труд как основа жизнедеятельности общества. Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов. Рабочая сила, трудовой потенциал. Стадии развития. Процесс воспроизводства рабочей силы. Формирование рабочей силы. Трудовой потенциал: физическая, интеллектуальная (квалификационная), социальная, личностная составляющие. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): уровень образования, индекс средней ожидаемой продолжительности жизни, индекс ВВП.
Р.2	Социально-трудовые отношения.	Элементы системы социально-трудовых отношений. Трипартизм. Типы социально-трудовых отношений. Социальное партнерство: принципы, уровни и формы. Социально- трудовая сфера (СТС). Социальная рыночная экономика. Блоки СТС: социальная сфера, служба занятости, сфера мотивации производительного труда. Обратное влияние на экономику. Критерии социальной рыночной экономики.
Р.3	Рынок труда: особенности и составные части.	Особенности ситуации на открытом рынке труда. Функционирование рынка труда. Конъюнктура рынка труда: типы. Сегментация и структура рынка труда. Инфраструктура. Сегменты рынка труда. Первичный и вторичный рынки труда. Внешний и внутренний рынки труда. Сегментирование по разным критериям. Предложение и спрос на рынке труда. Модели рынка труда: японская, американская, шведская. Российская модель рынка труда
Р.4	Регулирование рынка труда, занятости и безработицы.	Занятость населения. Тенденции. Статус занятости. Виды занятости. Структура занятого населения. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Меры государственной политики. Методы воздействия на занятость. Федеральная служба занятости России. Безработица: понятие, характеристики. Типы безработицы. Характер современной безработицы в России: формы, структура. Современные подходы, структуры, методы регулирования.
Р.5	Миграция трудовых ресурсов и рынок труда.	Мобильность трудовых ресурсов: социально- профессиональная, территориальная. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика государства. Социальные гарантии и компенсации. Управление временным сокращением производства. Процедуры, связанные с сокращением производства. Альтернативы сокращения производства. Консультации по размещению рабочей силы. Социальные гарантии и компенсации. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда. Социальные институты и механизмы. Социальная защита работника. Социальные гарантии и компенсации. Высвобождение персонала
Р.6	Государственная система управления трудовыми отношениями	Программно-нормативная регламентация. Состав основных органов и организаций. Законодательная и исполнительная власть. Судебные органы. Профсоюзы. Министерство труда и социальной защиты РФ. Роль МОТ в развитии социально – трудовых отношений. Устав МОТ. Декларация о социально - трудовых отношениях. Регулирование социально-трудовых отношений в рекомендациях МОТ. Международная организация труда.

## 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины







#### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

##### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

##### 4.2. Практические занятия

очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Трудовые ресурсы, экономически активное население, трудовой потенциал.	2
P2	2-3	Социально-трудовые отношения. Социальное партнерство	4
P3	4	Рынок труда: особенности и составные части.	2
P4	5-6	Регулирование рынка труда, занятости и безработицы.	4
P5	7	Миграция трудовых ресурсов и рынок труда.	2
P6	8	Государственная система управления трудовыми отношениями.	3
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

заочная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Трудовые ресурсы, экономически активное население, трудовой потенциал.	1
P2	1	Социально-трудовые отношения. Социальное партнерство	1
P3	2	Рынок труда: особенности и составные части.	1
P4	2	Регулирование рынка труда, занятости и безработицы.	1
P5	3	Миграция трудовых ресурсов и рынок труда.	1
P6	4	Государственная система управления трудовыми отношениями.	1
<b>Всего:</b>			<b>6</b>

ускоренная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P4	2	Регулирование рынка труда, занятости и безработицы.	1
P5	3	Миграция трудовых ресурсов и рынок труда.	1
<b>Всего:</b>			<b>2</b>

### 4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1.Служба занятости: характеристика направлений работы (направление выбирает студент).

Домашняя работа 2. Миграционная служба: характеристика направлений работы

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Контрольная работа 1. Государственная система управления трудовыми отношениями.

Контрольная работа 2. Международная организация труда (МОТ).

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1.Трудовые ресурсы, экономически активное население, трудовой потенциал				*								
Р.2.Социально-трудовые отношения.				*								
Р.3. Рынок труда: особенности и составные части	*		*	*								
Р.4.Регулирование рынка труда, занятости и безработицы												
Р.5. Миграция трудовых ресурсов и рынок труда.												
Р.6.Сокращение рабочей силы. Социальные гарантии и компенсации.												
Р.7.Государственная система управления трудовыми отношениями												
Р.8. Международная организация труда (МОТ).												

## **6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)**

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)**

## **8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)**

## **9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **9.1.Рекомендуемая литература**

#### **9.1.1.Основная литература**

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 63 с. - ISBN 978-5-392-14383-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252118>
2. Рынок труда : учебно-практическое пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", Институт дистанционного и дополнительного образования ; сост. Р.А. Кадермятова. - Ульяновск : УлГТУ, 2015. - 79 с. : ил., табл., схем. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9795-1378-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363488>
3. Филимоненко, И.В. Региональный рынок труда как индикатор экономического развития региона / И.В. Филимоненко. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2011. - 90 с. - ISBN 978-5-7638-2371-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229371>

#### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Адамчук, Виталий Владимирович. Экономика и социология труда : Учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. — М. : ЮНИТИ, 2001. — 408 с. — Рек. М-вом общего и профессионального образования РФ для вузов по экон. спец. — Библиогр.: с. 401-402 (63 назв.). — ISBN 5-238-00042-1 : 95-00. 25 экз
2. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. - М. : Научный эксперт, 2008. - 233 с. - ISBN 978-5-91290-023-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=78200>
3. Труд иностранных граждан в России: Сборник нормативных документов (по состоянию на 20 января 2007 года). С правовым комментарием / сост. М.Н. Микушина. - Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2007. - 144 с. - (Кадровик). - ISBN 5-379-00037-1, 978-5-379-00037-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57474>
4. Ковалевский, В.И. Производительные силы России. Краткая характеристика различных отраслей труда / В.И. Ковалевский. - СПб. : Департамент Торговли и Мануфактур, 1896. - 1257 с. - ISBN 978-5-9989-6548-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=63464>
5. Радаев, В.В. Кому принадлежит власть на потребительских рынках: отношения розничных сетей и поставщиков в современной России / В.В. Радаев. - М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. - 384 с. - ISBN 978-5-7598-0864-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=67205>



### **Специальные журналы:**

«Служба кадров» «Проблемы теории и практики управления» «Управление персоналом»  
Кадровая работа, «Деловой квартал», «Эксперт – Урал», «Предприниматель», «Коммерсант – Деньги», «Коммерсант – Власть», «Эксперт», «Человек и труд»

### **9.2. Методические разработки**

1. Учебное пособие Ермолаева С.Г. «Рынок труда, Издательство УрФУ, 2015г
2. Сетевой курс «Рынок труда» в ЭОР Гиперметод – <http://www.learn.urfu.ru>

### **9.3. Программное обеспечение**

Мультимедийное оснащение дисциплины презентациями по темам дисциплины.

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

1. Сайт Федеральной Государственной Службы Статистики (Росстат)  
<http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/>
2. Сайт ФМС  
<http://www.fms.gov.ru/>
3. Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ <http://www.rosmintrud.ru/>
4. Сайт Министерства экономического развития РФ <http://economy.gov.ru/minrec/main>
5. Сайт Министерства экономики Свердловской области <http://economy.midural.ru/>
6. Сайт Департамент по труду и занятости Свердловской области <http://szn-ural.ru/>
7. Федеральный информационный ресурс –  
Web-портал «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России»:  
<http://www.labourmarket.ru>
8. HR-portal  
<http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy>  
<http://hr-portal.ru/tags/rynok-truda>  
<http://hr-portal.ru/article/kakim-obrazom-rynok-truda-uchastvuet-v-regulirovanii-rynochnyh-otnosheniy>  
<http://hr-portal.ru/article/analiz-rynka-truda-sobstvennymi-silami>  
<http://hr-portal.ru/article/osnovnye-problemy-rynka-truda-molodyh-specialistov-v-rossiyskoy-federacii>  
<http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ural>  
<http://hr-portal.ru/article/chto-nuzhno-znat-o-sovremennom-rynke-truda>
9. Сайт Российского союза промышленников и предпринимателей рспп.рф
10. Сайт Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей  
<http://sospp.ru/>
11. Сайт Федерации Независимых Профсоюзов России <http://www.fnpr.ru/>
12. Сайт Профсоюзов Свердловской области <http://www.fnpr.org/>

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

Кашепов, А. В. Рынок труда: проблемы и решения [Электронный ресурс] / Кашепов А. В. — М. : Научный эксперт, 2008. — 233 с. — ISBN 978-5-91290-023-5. —  
<URL: ><http://www.biblioclub.ru>  
Козыренко, Ю. В. Российский рынок труда в условиях кризиса [Электронный ресурс] / Козыренко Ю. В. — М. : Лаборатория книги, 2010. — 47 с. — ISBN 978-5-905825-56-9. —  
<URL>. <http://www.biblioclub.ru>  
[hr-portal.ru](http://hr-portal.ru)

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	5, 1-8	30
<i>Контрольная работа №1</i>	5, 4	35
<i>Контрольная работа №2</i>	5, 7	35
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет,</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение занятий</i>	5, 9-17	50
<i>Домашняя работа №1</i>	5, 10	25
<i>Домашняя работа №2</i>	5, 13	25
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: Не предусмотрены</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта**  
Не предусмотрено

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 5	1

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Не применяется

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Трудовые ресурсы. Характеристики
2. Воспроизводство рабочей силы
3. Экономически активное население
4. Трудовой потенциал.
5. Сравнение понятий «трудовые ресурсы», «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал». Эволюция отношения к работникам
6. Социально-трудовые отношения
7. Социальное партнерство
8. Трудовые соглашения и договоры
9. Международная организация труда (МОТ) и рынок труда
10. Государственная система управления трудовыми отношениями
11. Рынок труда. Компоненты. Функционирование
12. Сегментация рынка труда
13. Государственное регулирование рынка труда
14. Занятость населения
15. Государственное регулирование занятости
16. Безработица. Управление безработицей
17. Миграция. Виды
18. Миграционная политика государства
19. Исследование рынка труда: методы, этапы
20. Внутренний рынок труда
21. Персонал предприятия
22. Аудит структуры и динамики персонала
23. Планирование потребности в персонале
24. Управление оплатой труда
25. Управление рабочим временем
26. Управление производительностью труда
27. Взаимодействие службы занятости и службы управления персоналом
28. Взаимодействие кадрового агентства и службы управления персоналом
29. Высвобождение персонала. Аутплейсмент.

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

не предусмотрено

### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются

### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются

### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются