

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

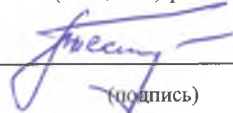
Руководитель образовательной программы

доц., к.т.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)



(подпись)

«20» февраля 2025 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление занятостью»
(Наименование дисциплины)

Код направления подготовки/ специальности	38.04.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Стратегическое управление персоналом организации
Форма обучения	заочная
Год приема	2025

Санкт-Петербург– 2025

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

Доц. к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



10.02.25

(подпись, дата)

С.В. Дмитриева

(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

«13» февраля 2025 г, протокол № 6

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)



13.02.25

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



13.02.25

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

Аннотация

Дисциплина «Управление занятостью» входит в образовательную программу высшего образования – программу магистратуры по направлению подготовки/ специальности 38.04.02 «Менеджмент» направленности «Стратегическое управление персоналом организации». Дисциплина реализуется кафедрой «№82».

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника следующих компетенций:

ПК-2 «Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования»

ПК-3 «Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием системы знаний в области теории и практики функционирования рынка труда, как важнейшей социально-экономической сферы, экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда, методов управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами, их развитием, формированием человеческого капитала.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, выполнение курсовой работы, самостоятельную работу студента, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Язык обучения по дисциплине «русский»

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

1.1. Цели преподавания дисциплины формирование системы знаний в области теории и практики функционирования рынка труда, как важнейшей социально-экономической сферы, экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда, методов управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами, их развитием, формированием человеческого капитала.

1.2. Дисциплина входит в состав части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы высшего образования (далее – ОП ВО).

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Профессиональные компетенции	ПК-2 Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования	ПК-2.3.3 знать сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере занятости, формы, методы, основные направления и технологии работы службы занятости населения с работодателями, участие работодателей в обеспечении занятости населения ПК-2.У.2 уметь анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, определять уместность подходов в области поиска, отбора и найма сотрудников, учитывать региональные аспекты управления трудовыми ресурсами ПК-2.В.2 владеть навыками исследования макроэкономических и региональных показателей экономики; оценки емкости регионального рынка рабочей силы, потребности в кадрах на уровне региона, определения эффективности деятельности органов управления трудовыми ресурсами
Профессиональные компетенции	ПК-3 Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной	ПК-3.3.3 знать основы документального обеспечения, как формируется кадровая политика и ее связь со стратегией занятости региона, закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке ПК-3.У.3 уметь рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда, проводить оценку принятого метода организации и нормирования труда, а также действующей системы оплаты труда персонала

	программой	ПК-3.В.3 владеть навыками аналитической работы и подготовки предложений по развитию инструментов управления занятостью, учитывая социальные, этноконфессиональные и культурные различия народов, оценивать эффективность мероприятий и проектов с учетом факторов риска
--	------------	---

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина может базироваться на знаниях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин:

- «Проектный менеджмент»,
- «Современные проблемы менеджмента»,
- «Управление отношениями с заинтересованными сторонами»,
- «Производственная практика научно - исследовательская работа».
- «Стратегии управления изменениями»,
- «Управление занятостью»,

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и могут использоваться при изучении других дисциплин:

- «Прогнозирование и моделирование корпоративных рисков»,
- «Производственная практика научно - исследовательская работа».

3. Объем и трудоемкость дисциплины

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины

Вид учебной работы	Всего	Трудоемкость по семестрам
		№4
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/ (час)	3/ 108	3/ 108
Из них часов практической подготовки	8	8
Аудиторные занятия, всего час.	16	16
в том числе:		
лекции (Л), (час)	8	8
практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	8	8
лабораторные работы (ЛР), (час)		
курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)		
экзамен, (час)		
Самостоятельная работа, всего (час)	92	92
Вид промежуточной аттестации: зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач, Экз.**)	Дифф. Зач.	Дифф. Зач.

Примечание: ** кандидатский экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий.

Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы, темы дисциплины, их трудоемкость

Разделы, темы дисциплины	Лекции (час)	ПЗ (СЗ) (час)	ЛР (час)	КП (час)	СРС (час)
Семестр 3					
Раздел 1. Системообразующие компоненты трудовых ресурсов	2	2			20
Раздел 2. Теоретические концепции занятости	2	2			20
Раздел 3. Государственное управление в сфере занятости населения	2	2			22
Раздел 4. Региональный аспект управления занятостью населения	2	2			30
Итого в семестре:	8	8			92
Итого	8	8	0	0	92

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определенных трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий.

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 4.

Таблица 4 – Содержание разделов и тем лекционного цикла

Номер раздела	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий
1. Системообразующие компоненты трудовых ресурсов	Понятие «труд». Двойственный характер труда. Элементы труда и процесс труда: предметы труда, средства труда, продукт труда. Свойства труда: осознанность действий; целесообразность; результативность; общественная полезность, энергозатратность. Дееспособность, работоспособность и трудоспособность человека. Виды труда и их характеристика. Экономика и социология – основные науки о труде. Человек как субъект труда. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре.
2. Теоретические концепции занятости	Понятие занятости. Классификация форм занятости. Концепции занятости в классических и современных западных теориях: классическая, кейнсианская и некейнсианская концепции занятости и их социологическая интерпретация. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория.
3. Государственное управление в сфере занятости населения	Классические концепции регулирования рынка труда. Модели стимулирования занятости: смешанная, кейнсианская и классическая. Новая концепция рынка труда периода

	рыночных реформ в России и законодательная база. Основные макроэкономические факторы, влияющие на состояние занятости и рынка труда в России: динамика ВВП, финансовая ситуация, инфляция, оплата труда и др.. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда.
4. Государственная служба занятости	Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда: программы содействия занятости, развитие социального партнерства, активные и пассивные методы. Реализация специальных программ содействия занятости.

4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия и их трудоемкость

№ п/п	Темы практических занятий	Формы практических занятий	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Семестр 3					
1	Население, ресурсы для труда и их воспроизводство	Занятие в диалоговом режиме и в форме научной дискуссии.	2	1	1
2	Население, ресурсы для труда и их воспроизводство	Проводится в форме семинара с элементами дискуссии.	2	1	4
3	Функционирование рынка труда	Анализ учебной ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия.	3	1,5	4
4	Презентация по результатам выполнения задания	Выступление групп, дискуссия	1	0,5	4
Всего			8		

4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
-------	---------------------------------	---------------------	---------------------------------------	----------------------

Учебным планом не предусмотрено				
Всего				

4.5. Курсовое проектирование/ выполнение курсовой работы
Учебным планом не предусмотрено

4.6. Самостоятельная работа обучающихся
Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

Вид самостоятельной работы	Всего, час	Семестр 4, час
1	2	3
Изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	32	32
Курсовое проектирование (КП, КР)		
Расчетно-графические задания (РГЗ)		
Выполнение реферата (Р)		
Подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ)	18	18
Домашнее задание (ДЗ)	20	20
Контрольные работы заочников (КРЗ)		
Подготовка к промежуточной аттестации (ПА)	22	22
Всего:	92	92

5. Перечень учебно-методического обеспечения
для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 7-11.

6. Перечень печатных и электронных учебных изданий
Перечень печатных и электронных учебных изданий приведен в таблице 8.
Таблица 8– Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр/ URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
	Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / В.К. Федоров, М.Н. Черкасов, А.В. Луценко; Под ред. В.К. Федорова. - М.: РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 208 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль). (о) ISBN 978-5-369-01363-2 http://znanium.com/bookread2.php?book=464924	
	Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке	

	труда: Монография / Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 250 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль) (Обложка. КБС) ISBN 978-5-16-009815-9 http://znanium.com/bookread2.php?book=557153	
	Международная миграция населения и демографическое развитие [Электронный ресурс] / гл. ред. серии В.А. Ионцев. - М.: Проспект, 2014. - 156 с. (Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. Вып. 28). - ISBN 978-5-392-15909-3. http://znanium.com/bookread2.php?book=792082	
	Международная миграция и устойчивое развитие России / Малахов В.С., Мкртчян Н.В., Вендина О.И. - М.:ИД Дело РАНХиГС, 2015. - 120 с. ISBN 978-5-7749-0973-5 http://znanium.com/bookread2.php?book=792082	
	Миграция и рынок труда: Доклад / Флоринская Ю.Ф. - М.:ИД Дело РАНХиГС, 2015. - 108 с. ISBN 978-5-7749-1042-7 http://znanium.com/bookread2.php?book=792806	
	Миграция и рынок труда: Доклад / Флоринская Ю.Ф. - М.:ИД Дело РАНХиГС, 2015. - 108 с. ISBN 978-5-7749-1042-7	
	Рынок труда: региональный аспект - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016: http://znanium.com/bookread2.php?book=758135	

4 Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

URL адрес	Наименование
https://lms.guap.ru/new/	система дистанционного обучения ГУАП (СДО Moodle).
https://guap.ru/	официальный сайт образовательной организации
https://hr-portal.ru	HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров
http://rostrud.ru	Федеральная служба по труду и занятости.
https://www.elibrary.ru	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
http://e.lanbook.com	Электронная библиотечная система «Лань»
https://lib.guap.ru	Библиотека Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения
https://urait.ru/	Образовательная платформа «Юрайт» Онлайн-ресурс и электронная библиотека для студентов и преподавателей.
https://hrm.ru	Энциклопедия HR- автоматизации
https://spb.hh.ru/	Один из самых крупных сайтов по поиску работы и сотрудников.
https://subscribe.ru/catalog/economics	Портал HRMaximum.ru -об управлении

hrmaximum	персоналом и карьере.
www.pravo.gov.ru	официальный интернет-портал правовой информации «Государственная система правовой информации»
www.niitruda.ru	сайт НИИ труда и социального страхования
www.gks.ru	справочный портал Госкомстата РФ
www.rosmintrud.ru	официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
http://www.top-personal.ru	Журнал «Управление персоналом»: [Электронный ресурс]. Издание в области управления бизнес - процессами и человеческими ресурсами.

5 Перечень информационных технологий

8.1 Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10– Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

8.2 Перечень информационно-справочных систем,используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11– Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

9 Материально-техническая база

Состав материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине, представлен в таблице12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Лекционная аудитория	
2	Мультимедийная лекционная аудитория	

10 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

10.1 Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведен в таблице 13.

Таблица 13 – Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Перечень оценочных средств
Экзамен	Список вопросов к экзамену; Задачи.

10.2 В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала оценки сформированности компетенций, которая приведена в таблице 14. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 14 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
«отлично» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; – уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; – опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления; – умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; – делает выводы и обобщения; – свободно владеет системой специализированных понятий.
«хорошо» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; – не допускает существенных неточностей; – увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления; – аргументирует научные положения; – делает выводы и обобщения; – владеет системой специализированных понятий.
«удовлетворительно» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; – допускает несущественные ошибки и неточности; – испытывает затруднения в практическом применении знаний направления; – слабо аргументирует научные положения; – затрудняется в формулировании выводов и обобщений; – частично владеет системой специализированных понятий.
«неудовлетворительно» «не зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся не усвоил значительной части программного материала; – допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении; – испытывает трудности в практическом применении знаний; – не может аргументировать научные положения; – не формулирует выводов и обобщений.

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы.

Вопросы (задачи) для экзамена представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена	Код индикатора
	Учебным планом не предусмотрено	

Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для зачета / дифф. зачета	Код индикатора
	<p>Региональный рынок труда и движение рабочей силы на нем. Отраслевые движения рабочей силы. Рынок труда и его особенности в современной России. Рынок труда в системе экономических отношений общества. Факторы обеспечения конкурентоспособности работника на рынке труда. Конкуренция и мобильность рабочей силы. Модели конкуренции на рынке рабочей силы. Дискриминация на рынке труда. Мониторинг и прогнозирование рынка труда, определение потребности в кадрах. Национальный рынок труда в системе управления занятостью. Закономерности развития локальных рынков труда. Организационно - экономические методы регулирования взаимодействия рынков труда различных уровней. Внутрифирменный рынок труда как основа формирования социально-трудовых отношений. Политика вознаграждения как инструмент управления внутрифирменным рынком труда. Развитие персонала и его воздействие на внутрифирменный спрос и предложение рабочей силы. Влияние соотношения спроса и предложения на рынке труда на ставку заработной платы, условия найма, уровень занятости.</p>	ПК-2.3.3
	<p>Задача по проведению анализа заданной управленческой проблемы, определению причин связанных с региональным рынком труда и движением рабочей силы на нем. Классифицировать управленческую проблему применительно к ситуации на рынке труда региона и выбрать уместные мероприятия.</p>	ПК-2.У.2
	<p>Задача по выбору и обоснованию мероприятий, связанных с влиянием рынка труда на деятельность предприятия. Задача на тему занятости и ее регулирования.</p>	ПК-2.В.2
	<p>Занятость как основополагающая характеристика рынка труда. Влияние нестандартных форм занятости на рынок труда. Территориальные пропорции занятости. Политика занятости населения России. Безработица и ее формы в России. Факторы безработицы и их взаимосвязь с инфляцией. Безработица и ее социально-экономические последствия. Территориальная и профессиональная мобильность работников на рынке труда. Влияние международной миграции на рынки труда. Межфирменная мобильность рабочей силы. Роль государства в регулировании рынка труда. Инфраструктура и функции государственного регулирования рынка труда. Роль службы занятости в регулировании рынка труда. Негосударственные структуры содействия занятости в регулировании рынка труда.</p>	ПК-3.3.3
	Задача по расчёту основных показателей, характеризующих	ПК-3.У.3

	занятость и состояние рынка труда. Задача на проведение оценки принятого метода организации и нормирования труда, а также действующей системы оплаты труда персонала.	
	Задача по выбору и обоснованию инструментов управления занятостью с учетом отдельных факторов. Задача по формированию программы по реализации отдельных шагов в управлении занятостью с учетом их эффективности, а также факторов риска.	ПК-3.В.3

Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы

№ п/п	Примерный перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы
	Учебным планом не предусмотрено

Вопросы для проведения промежуточной аттестации в виде тестирования представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Примерный перечень вопросов для тестов	Код индикатора
	<p>1. Создание резерва кандидатов на рабочие места за счет внутренних и внешних источников</p> <ul style="list-style-type: none"> а. отбор персонала б. набор персонала в. подбор персонала г. кадровый. резерв <p>2. Цель процедуры набора персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> а. отбор наиболее подходящих кандидатов на замещение вакансии б. создание резерва кандидатов на существующие вакансии в. проведение отборочных мероприятий г. профессиональная консультация <p>3. Штатная должность, которая должна быть занята</p> <ul style="list-style-type: none"> а. вакансия б. штатное расписание в. должностная инструкция г. вербовка <p>4. Планирование мероприятий по найму персонала с целью удовлетворения потребности организации в персонале</p> <ul style="list-style-type: none"> а. планирование обучения персонала б. планирование привлечения персонала в. планирование трудовой адаптации 	ПК-2.3.3

	<p>г. планирование высвобождения персонала</p> <p>5. Источники набора персонала подразделяются на</p> <ul style="list-style-type: none"> а. общие и специфические б. внутренние и внешние в. первичные и вторичные г. открытые и закрытые <p>6. Последовательность этапов работы по привлечению персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> а. разработка профиля требований к будущему кандидату (3) б. формирование принципов отбора и найма для замещения вакантной должности (2) в. определение источников набора (4) г. формирование списка претендентов на вакантные должности (5) д. определение количественной потребности в персонале (1) <p>7. Компетенции - это</p> <ul style="list-style-type: none"> а. знания, умения, навыки, необходимые для достижения целей организации б. уровень теоретической подготовки персонала в. способ привлечения кандидатов г. функции, которые выполняет руководитель подразделения <p>8. Сотрудники организации, рассматриваемые как претенденты на закрытие вакансий</p> <ul style="list-style-type: none"> а. внутренние источники набора б. внешние источники набора в. заемный персонал г. привлеченный персонал <p>9. Множество людей, способных работать в организации, но не работающие в ней, рассматриваемые как претенденты на закрытие вакансий</p> <ul style="list-style-type: none"> а. внешние источники набора б. аутстаффинг в. лизинг персонала г. форумы карьеры <p>10. Внутренние источники набора (три)</p> <ul style="list-style-type: none"> а. ротация б. продвижение в. дни открытых дверей г. ярмарки вакансий д. внутреннее совмещение должностей <p>11. Маркетинг персонала - это</p> <ul style="list-style-type: none"> а. вид деятельности, направленный на развитие персонала 	
--	---	--

	<p>б. вид деятельности, нацеленный на выявление и покрытие потребностей организации в человеческих ресурсах</p> <p>в. вид деятельности, нацеленный на оценку работающего персонала</p> <p>г. вид деятельности, направленный на мотивацию персонала</p> <p>12. Метод прямого поиска конкретного кандидата для фирмы-заказчика</p> <p>а. аутстаффинг</p> <p>б. лизинг</p> <p>в. хэд-хантинг</p> <p>г. аутплейсмент</p> <p>13. Размещение объявлений о вакансиях в СМИ относится к.... источникам и методам привлечения персонала</p> <p>а. внешним</p> <p>б. внутренним</p> <p>в. заемным</p> <p>г. прямым</p> <p>14. Проведение студенческих форумов карьеры относится к.. источникам и методам привлечения персонала</p> <p>а. внешним</p> <p>б. внутренним</p> <p>в. заемным</p> <p>г. прямым</p> <p>15. Ротация работников относится к.. источникам и методам привлечения персонала</p> <p>а. внешним</p> <p>б. внутренним</p> <p>в. временным</p> <p>г. прямым</p> <p>16. Совмещение должностей относится к.. источникам и методам привлечения персонала</p> <p>а. внешним</p> <p>б. внутренним</p> <p>в. заемным</p> <p>г. прямым</p>	
	<p>1. Рынок труда включает в себя три компонента: работник, работодатель и:</p> <p>а) Взаимоотношения между ними</p> <p>б) Организация/ предприятие</p> <p>в) Условия труда</p> <p>г) Заработная плата</p> <p>2. Только для отечественной экономики характерна безработица</p> <p>а) Фрикционная</p> <p>б) Скрытая</p>	ПК-2.3.3

	<p>в) Сезонная г) Циклическая</p> <p>3. Различные виды обучения и переквалификации работников сферы производства продукции эффективны для снижения безработицы:</p> <p>а) Сезонной б) Циклической в) Фрикционной г) Структурной</p> <p>4. Служебное положение, место в организации и связанные с ним служебные обязанности — это:</p> <p>а) Должность б) Профессия в) Специальность г) Рабочий пост</p> <p>5. Продвижение в какой-либо сфере деятельности, подразумевающее не столько рост по должности, сколько профессиональный рост - это:</p> <p>а) Профессиональное развитие б) Профессиональная карьера в) Профессионализация г) Социализация</p>	
	<p>6. Только для отечественной экономики характерна безработица</p> <p>а) Фрикционная; б) Скрытая; в) Сезонная; г) Циклическая.</p> <p>7. Служебное положение, место в организации и связанные с ним служебные обязанности - это:</p> <p>а) Должность; б) Профессия; в) Специальность; г) Рабочий пост.</p> <p>8. Продвижение в какой-либо сфере деятельности, подразумевающее не столько рост по должности, сколько профессиональный рост - это:</p> <p>а) Профессиональное развитие; б) Профессиональная карьера; в) Профессионализация; г) Социализация.</p> <p>9. Прием самопрезентации в общении, при котором используется приукрашивание, самовосхваление, стремление сделать себя привлекательным, называется</p> <p>а) «Греться в лучах чужой славы»; б) Инграция; в) Самоподдержка; г) Уравновешивание успехов и ошибок.</p> <p>10. Сотрудники, впервые приступающие к профессиональной деятельности, не имеющие опыта работы, включаются в процесс адаптации</p>	ПК-2.3.3

	<ul style="list-style-type: none"> а) Первичной; б) Вторичной; в) Третичной; г) Базовой. 	
	<p>1. Маркетинг персонала - это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонал; б) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость; в) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей; г) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий; д) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши. <p>2. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале:</p> <p>а - верно все; б - частично верно; в - неверно.</p> <p>3. Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю; б) прекращение приема на работу; в) заключение краткосрочных контрактов; г) переобучение персонала; д) использование гибких режимов работы; е) использовать лизинг рабочей силы. <p>4. Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны (при необходимости укажите несколько вариантов):</p> <ul style="list-style-type: none"> а - использовать переработки рабочего времени; б - использовать лизинг рабочей силы; в - использовать гибкое рабочее время; г - использовать контракты на конкретную работу. <p>5. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем</p>	ПК-3.3.3

использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

- а - численную адаптацию рабочей силы;
- б - функциональную адаптацию рабочей силы;
- в - дистанционную адаптацию рабочей силы;
- г - финансовая адаптация рабочей силы;
- д - лизинг рабочей силы.

6.Способность организации изменять и приводить профессионально - квалификационные структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

- а - численную адаптацию рабочей силы;
- б - функциональную адаптацию рабочей силы;
- в - дистанционную адаптацию рабочей силы;
- г - финансовая адаптация рабочей силы;
- д - лизинг рабочей силы.

7.Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:

- а - стандартных режимов работы;
- б - гибких режимов рабочего времени;
- в - частичной занятости.

8.Разновидностями гибкого графика работы являются (при необходимости указать несколько):

- а - скользящий график;
- б - переменный день;
- в - очень гибкий график;
- г - деление рабочего места;
- д - разделение работы;
- е - временный частичный найм;
- ж - неполная ставка;
- з - надомничество;
- и - совместительство;

9.Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование:

- а - стандартных режимов работы;
- б - гибких режимов рабочего времени;
- в - частичной занятости.

10.Формой частичной занятости персонала являются следующие (при необходимости указать несколько):

- а - скользящий график;
- б - переменный день;
- в - очень гибкий график;
- г - деление рабочего места;
- д - разделение работы;
- е - временный частичный найм;

- ж - частичная ставка;
- з - надомничество;
- и - совместительство;
- к - гибкое размещение рабочего места.

11.Использование гибких режимов работы в организации позволяет (при необходимости указать несколько):

- а - избавиться от бесперспективных работников;
- б - обеспечить стабильность «ядра» персонала;
- в - сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы;
- г - сдерживать уровень безработицы;
- д - обеспечить рост производительности труда;
- е - снизить текучесть;
- ж - сократить оплату сверхурочных часов.

12.Общение, при котором партнер проявляет особенности поведения и формы межличностных контактов, пагубно сказывающиеся на личность партнера и осложняющие взаимопонимание, такие как ложь, эгоизм, агрессия, ревность, называется:

- а) Деструктивным
- б) Затрудненным
- в) Дефицитным
- г) Дефектным

13.Прием самопрезентации в общении, при котором используется приукрашивание, самовосхваление, стремление сделать себя привлекательным, называется

- а) «Греться в лучах чужой славы»
- б) Инграция
- в) Самоподдержка
- г) Уравновешивание успехов и ошибок

14.Получение информации о ценностях, нормах организации, ее формальных и неформальных группах, лидерах, знакомство и включение в систему деловых и личных взаимоотношений в коллективе характеризует процесс адаптации

- а) Организационной
- б) Социальной
- в) Профессиональной
- г) Психофизиологической

15.Сотрудники, впервые приступающие к профессиональной деятельности, не имеющие опыта работы, включаются в процесс адаптации

- а) Первичной
- б) Вторичной
- в) Третичной
- г) Базовой

	<p>16.Отождествление целей служащего с целями организации характерно для такой стадии трудовой адаптации как:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Ассимиляция б) Идентификация в) Ознакомление г) Приспособление 	
	<p>Тип задания: задание с развернутым ответом Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Задание: Если общая численность населения страны составляет 200 млн чел, естественный уровень безработицы - 5%, фактический уровень безработицы - 8%, численность структурных безработных - 3 млн чел, численность циклических безработных - 4,5 млн чел. Найдите уровень фрикционной безработицы.</p> <p>Тип задания: задание с развернутым ответом Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Задание: Трудоспособное население страны - 100 млн. человек. В условиях полной занятости 1% занятых оставляет работу, а 15% безработных работу находят. Ситуация в стране ухудшилась: процент теряющих работу возрос до 1,5%, работу стали находить 10% безработных. Определить естественную безработицу, фактическую и конъюнктурную.</p> <p>Тип задания: задание с развернутым ответом Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Задание: Общая численность населения в стране равна 150 млн. чел. Численность трудоспособного населения составляет 60% от общей численности населения. Численность впервые появившихся на рынке труда составляет 5% от численности трудоспособного населения страны. Численность фрикционных безработных равна 6 млн. чел., численность структурных безработных 4 млн. чел. Численность циклических безработных в экономике составляет 10 млн. чел. Численность занятых в экономике составляет 60 млн. чел. Фактический ВВП составляет 3333 млрд. долл. Найдите потенциальный ВВП, если известно, что коэффициент Оукена = 2.</p> <p>Тип задания: задание с развернутым ответом Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Задание: Уровень безработицы в стране в начале года составлял 20%. За год численность рабочей силы увеличилась на 10%, а численность безработных увеличилась на 1%. Фактический ВВП на конец года составляет 25,6 млрд. рублей, коэффициент Оукена = 2,5, а уровень естественной безработицы 6%. Какой объем продукции был потерян из-за безработицы на конец года?</p>	<p>ПК-2.В.2 ПК-2.У.2</p>
	<p>Тип задания: задание с развернутым ответом Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p>	<p>ПК-3.У.3 ПК-3.В.3</p>

	<p>Задание: Николаев был принят на работу с месячным испытательным сроком. В приказе по предприятию датой начала работы значилось 15 июня. Однако по указанию руководителя Николаев приступил к работе 12 июня. На основании того, что Николаев не прошел испытания, трудовой договор с ним был расторгнут 14 июля.</p> <p>Правомерны ли действия администрации предприятия?</p> <p>Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания?</p> <p>Вправе ли уволиться работник в период испытательного срока?</p> <p>Тип задания: задание с развернутым ответом</p> <p>Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Задание: Имеет ли право администрация муниципального предприятия заключить трудовой договор сроком на один год, ссылаясь на то, что соискатель работы является пенсионером по старости?</p> <p>Имеет ли право администрация муниципального предприятия отказать в приеме на работу подростку 15-ти лет, обосновывая такое решение тем, что лица, которые не достигли 16-летнего возраста, принимаются на работу в исключительных случаях и с предварительного согласия профкома?</p> <p>Тип задания: задание с развернутым ответом</p> <p>Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Задание: Экономист Никонова была принята на работу по специальности с трехмесячным испытательным сроком. Испытательный срок был продлен приказом администрации и с согласия работника еще на один месяц. Руководитель мотивировал такое решение тем, что не получил за этот срок определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через месяц был издан приказ об увольнении Никоновой как не прошедшей испытания. Никонова возражала против увольнения, считая, что в течение испытательного срока претензий к ней не предъявлялось, что она обладает необходимой квалификацией для выполнения данной работы, а согласие на продление испытательного срока дала под нажимом администрации предприятия. Правомерны ли действия администрации в этом случае?</p>	
--	--	--

ПК-2 «Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования».

Задания закрытого типа

Задания альтернативного выбора

*Выберите **один** правильный ответ*

- 1 Активная политика занятости направлена на
 - А) **Обеспечение полной, продуктивной занятости**
 - Б) Обеспечение частичной занятости
 - В) Зависит от региона

2 В соответствии с чем производится оплата труда граждан, занятых на общественных работах

- А) В соответствии с законодательством РФ о труде и социальном страховании
- Б) В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации**
- В) В соответствии с Законом о занятости

3 Безработица считается застойной, если длится

- А) 1-2 месяцев
- Б) 3-4 месяцев
- В) 6-12 месяцев**

4 Безработица, возникшая при излишней занятости в отдельных отраслях, называется

- А) Плавной
- Б) Текучей**
- В) Постепенной

5 Что выступает критерием выделения первичных способностей

- А) Абстрактный труд
- Б) Степень их востребованности
- В) Конкретный труд**

6 Безработица, связанная с перестройкой в экономике, вследствие научно-технического развития, носит название

- А) Частичной
- Б) Структурной**
- В) Прерывистой

Средне - сложные (2 уровень)

7 На что направлена государственная политика в области занятости?

- А) На выплату пособия по безработице
- Б) На обеспечение равных возможностей граждан по полу, возрасту, социальному положению**
- В) На профессиональную подготовку граждан

8 Безработица, связанная с подъемами и спадами экономики, называется

- А) Частичной
- Б) Циклической**
- В) Активной

9 Наибольшая часть наемных работников

- А) Рабочие**
- Б) Учителя
- В) Медики

10 К чему сводится пассивная политика занятости?

- А) К профессиональному обучению безработных
- Б) К выплате пособий, доплат и компенсаций по безработице**
- В) К содействию в трудоустройстве

11 Максимальное удовлетворение потребностей общества при минимальных трудозатратах называют занятостью

- А) Минимальной
- Б) Максимальной
- В) Эффективной**

12 Что позволяет сделать деление рабочего места или рабочей недели?

- А) Скрыть доходы от налогообложения
- Б) Сохранить кадры во время спада производства**
- В) Снизить заработную плату

13 Безработными не могут быть признаны

- А) Не достигшие 18 лет**
- Б) Не достигшие 19 лет

В) Не достигшие 20 лет

14 Гибкость рынка труда выражается в

- А) Стандартных формах занятости
- Б) Гибких формах занятости
- В) Нестандартных формах занятости**

15 Кто входит в число занятых по роду деятельности?

- А) Военнослужащие**
- Б) Спортсмены
- В) Кинологи

16 В каком году был принят ФЗ «О занятости населения в РФ»?

- А) В 1993 году
- Б) В 1991 году**
- В) в 1997 году

17 Для России актуален (-на)

- А) Уровень безработицы**
- Б) Баланс безработицы
- В) Стагнация безработицы

18 Если оба родителя являются безработными, то размер пособия

- А) Обоих родителей уменьшается
- Б) Обоих родителей увеличивается**
- В) Остаётся неизменной

19 С чем связана циклическая безработица

- А) С циклическим изменением погоды
- Б) С циклическим характером работы
- В) С циклическим спадом производства**

20 Заработная плата на подходящей работе должна быть не ниже

- А) Средней заработной платы по региону
- Б) Минимальной заработной платы по региону**
- В) Зависит от региона

21 К лицам, находящимся на иждивении безработного, относятся

- А) Дети до 18 лет**
- Б) Дети до 21 года
- В) Дети до 30 лет

22 Коэффициент занятости

А) Не зависит от демографических факторов

Б) Зависит от демографических факторов

В) Зависит от региона

Тип задания: задание на сопоставление

Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие

Задание:

1. Безработица, которая обусловлена частными особенностями и интересами людей, т.е. носящая личностный характер и связанная со сменой места жительства, профессии, этапов жизни - учебой, переходом на пенсию, рождением и уходом за ребенком (для женщин).
2. Безработица, которая вызвана изменением спроса на некоторые виды профессий из-за изменения структуры потребительского спроса и технологии, несоответствия рабочей силы новой структуре рабочих мест.
 - а) Фрикционная безработица
 - б) Структурная безработица
 - с) Временная безработица

Задание:

1. Безработица, возникающая при общем резком сокращении спроса на рабочую силу в период спада деловой активности, вызываемого экономическим кризисом.
2. Безработица, которая связана с высвобождением рабочей силы из производства в результате внедрения новой техники.
 - а) Циклическая безработица
 - б) Технологическая безработица
 - с) Структурная безработица

Задание:

- 1 Обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения и создание условий для более полной реализации трудового потенциала общества в соответствии с профессиональными возможностями каждого человека.
- 2 Внедрение нестандартных форм занятости и гибких режимов труда.
 - а) Стратегическая цель политики занятости населения
 - б) Направление государственной политики занятости населения
 - с) Задача политики занятости населения.

Тип задания: задание с развернутым ответом

Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Задание:

Согласны вы или нет с утверждением, что домохозяйства, в которых оба супруга работают, более склонны к миграции, чем те, где работает один из супругов, так как при двух работающих в семье вероятность того, что хотя бы один из них получит более привлекательную работу на новом месте, в два раза выше? Почему?

Задание:

Согласны ли вы с тем, что поддержка свободной международной торговли означает также необходимость поддерживать неограниченную международную трудовую миграцию?

Задание:

Почему люди, обладающие специфическим человеческим капиталом, менее склонны к миграции, чем те, кто обладает общим человеческим капиталом? Означает ли это, что те, кто обладает большим человеческим капиталом, совершенно не мобилен?

Задание:

Какое влияние межфирменная и территориальная мобильность могут оказать на уровень безработицы, на различные виды безработицы?

Задание:

Вам необходимо подготовить аналитический обзор по проблеме трудоустройства молодежи города. Какие источники информации вы используете для решения этой задачи? Дополните предложенный ниже ряд и отметьте рейтинг значимости отдельных источников информации: а) данные переписи населения; б) данные паспорта города; в) сведения высших и средних профессиональных учебных заведений, общеобразовательных школ о выпусках и отсеиваемых учащихся; г) сведения о масштабах призыва в вооруженные силы в городе; д) сведения о здоровье молодежи в городе; е) другие.

Тип задания: задание на сопоставление**Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие**

Задание: 1. Определите, к какой категории населения: относятся перечисленные далее люди а) занятые, б) безработные, в) не включаемые в рабочую силу.

1. Учитель японского языка, отчаявшийся найти работу и прекративший ее поиски.
2. Дипломат, уволившийся по собственному желанию и рассчитывающий найти более высокооплачиваемую работу.
3. Дизайнер, не работающий из-за воспаления легких.
4. Домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.
5. Менеджер, находящийся в больнице после операции аппендицита.
6. Студент, который учится на дневном отделении университета.
7. Бухгалтер, занятый неполный рабочий день и искавший более выгодную работу так долго, что прекратил ее поиски.
8. Бродяга, полностью довольный своей жизнью.
9. Заболевший на долгий срок и поэтому не работающий водитель трамвая.
10. Студент, окончивший колледж, но еще не нашедший работу.
11. Модный парикмахер, занятый неполную рабочую неделю и активно ищущий другую работу.
12. Водолаз, не работающий из-за наступления зимы.
13. Чиновник, вышедший на пенсию.
14. Сиделка, помогающая ухаживать за больным.
15. Карточный шулер, работающий без выходных.
16. Артист театра, подрабатывающий Дедом Морозом на детских праздниках.
17. Уволенный автомеханик, подпольно подрабатывающий ремонтом автомобилей и вполне довольный своим положением.
18. Рабочий, который не ходит на работу, протестуя против снижения заработной платы.
19. Менеджер, доведенный своими подчиненными до полного психического расстройства.
20. Дворник, не работающий из-за плохой погоды.

Тип задания: задание с развернутым ответом**Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.**

Задание: определите виды работ, связанные с Вашим видом бизнеса. Составьте таблицу, отражающую основные виды работ и требования к квалификации (знаниям и умениям).

Ответ:

Задание: что такое «Должностная инструкция» и зачем она нужна? Составьте должностные инструкции на две должности (на основании вопроса 1).

Ответ:

Задание: определите производственные и служебные нормативы для своих работников. Определите круг должностных полномочий.

Ответ:

Задание: Рассмотрите альтернативный подход к набору своих сотрудников.

Ответ:

ПК-3 «Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой»

Тип задания: задание с развернутым ответом

Инструкция: прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Задание: определите производственные и служебные нормативы для своих работников. Определите круг должностных полномочий.

Ответ:

Задание: рассмотрите альтернативный подход к набору своих сотрудников.

Ответ:

Тип задания: задание на сопоставление

Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие

Задание: Определите, к какой категории населения: относятся перечисленные далее люди а) занятые, б) безработные, в) не включаемые в рабочую силу.

1. Заболевший гриппом и поэтому не работающий программист.
2. Уволившийся грузчик, рассчитывающий найти более легкую работу.
3. Кондуктор троллейбуса, уволенный в связи с введением компостеров.
4. Выпускник высшего учебного заведения, пока не решивший, какой из предложенных ему вариантов работы выбрать.
5. Крупье казино, уволенный из-за спада в экономике.
6. Уволившийся по состоянию здоровья и не работающий пожарный.
7. Домохозяйка, направленная службой занятости на курсы бухгалтеров.
8. Дизайнер, потерявший работу в результате рецессии.
9. Имиджмейкер, переведенный на режим неполного рабочего дня и активно ищущий другую работу.
10. Автомеханик, уволенный в связи с падением спроса на автомобили.
11. Уволившийся по собственному желанию водитель автобуса, искавший другую работу, но затем прекративший свои бесплодные поиски.
12. Менеджер, уволенный из-за банкротства фирмы в условиях экономического спада.

13. Банковский служащий, уволенный в связи с появлением банкоматов.
14. Опытный сварщик с невысоким уровнем образования, уволенный после приобретения его компанией современных сварочных аппаратов.
15. Инженер, ожидающий восстановления на прежней работе.
16. Молодой человек, окончивший высшее учебное заведение и решивший не работать в течение года из-за сильной усталости от учебы.

Перечень тем контрольных работ по дисциплине обучающихся заочной формы обучения, представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Перечень контрольных работ

№ п/п	Перечень контрольных работ
	Не предусмотрено

10.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в локальных нормативных актах ГУАП, регламентирующих порядок и процедуру проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГУАП.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
(Ниже приводятся рекомендации по составлению данного раздела)

7.1. Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала (если предусмотрено учебным планом по данной дисциплине).

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

Планируемые результаты при освоении обучающимися лекционного материала:

- получение современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;
- получение опыта творческой работы совместно с преподавателем;
- развитие профессионально-деловых качеств, любви к предмету и самостоятельного творческого мышления.
- появление необходимого интереса, необходимого для самостоятельной работы;
- получение знаний о современном уровне развития науки и техники и о прогнозе их развития на ближайшие годы;
- научиться методически обрабатывать материал (выделять главные мысли и положения, приходить к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);

- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Лекционный материал может сопровождаться демонстрацией слайдов и использованием раздаточного материала при проведении коротких дискуссий об особенностях применения отдельных тематик по дисциплине.

Структура предоставления лекционного материала:

- изложение основных теоретических вопросов в рамках рассматриваемой темы;
- описание методов/инструментов (моделей) менеджмента в рамках рассматриваемой темы с использованием примеров;
- ответы на вопросы студентов по пониманию границ описания/ трактовки ключевых терминов инструментов менеджмента, либо по аспектам применения инструментов;
- обсуждение сложных для немедленного восприятия методов/инструментов (моделей) менеджмента, используя интерактивные формы обучения;
- выводы и обобщение изложенного материала;
- ответы на возникающие вопросы по теме лекции.

Лекционный материал, как правило, сопровождается демонстрацией слайдов. При обсуждении сложных тем курса используется раздаточный материал. При завершении рассматриваемой темы дается краткий комментарий ее связи с другими темами курса.

В процессе освоения лекционного материала дисциплины используются следующие образовательные технологии:

- проблемные мини-лекции – обсуждение границ и/или особенностей применения теоретического метода/инструмента с использованием раздаточного материала;
- короткая управляемая дискуссия или беседа об особенностях трактовки терминов и/или применения теоретических инструментов при решении ситуационных управленческих задач с демонстрацией слайдов.

Указанные технологии направлены на развитие мышления студентов, нацеленное на организацию их внутренне мотивированной творческой учебно-профессиональной деятельности и предполагающее обсуждение примеров решения управленческих задач.

Методические материалы для освоения лекционного материала.

1. Источники, представленные в разделах 6 и 7 РПД.

Методические указания по работе студентов на лекции.

Студентам необходимо регулярно посещать лекции по дисциплине в соответствии с расписанием занятий, внимательно слушать преподавателя, делая соответствующие записи в конспектах лекций.

Если при обсуждении на лекции методов/инструментов менеджмента у студента остались вопросы по толкованию терминов и/или применению предложенного преподавателем теоретического материала, студенту необходимо сформулировать и записать в конспекте лекций соответствующие вопросы, задать их преподавателю.

При посещении лекционных занятий студенты обязаны:

- руководствоваться расписанием занятий;
- соблюдать правила работы и поведения в лекционной аудитории, объявленные преподавателем;

- совместно с преподавателем и другими студентами обсуждать сложные и/или спорные вопросы по толкованию терминов и применению рассматриваемых в дисциплине инструментов (моделей) менеджмента, делать соответствующие записи в конспекте лекций.

7.1. Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий.

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практического занятия для обучающегося является привитие обучающимся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- овладение новыми методами и методиками изучения конкретной учебной дисциплины;
- выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

Требования к проведению практических занятий

Формы организации практических занятий определяются в соответствии с целями обучения и специфическими особенностями данной дисциплины, поэтому практические занятия проводятся:

- в не интерактивной форме (выполнение упражнений – действия по сценарию задания, решение управленческих задач);
- в интерактивной форме (решение ситуационных задач на основе анализа учебной ситуации; применение техник групповой работы; анализ учебной ситуации; занятия по моделированию ситуации – реальных условий для принятия управленческих решений).

Практические занятия направлены на изучение управленческого опыта, поэтому ориентированы на работу студентов с управленческими задачами или на работу с управленческой проблемой.

Образовательные технологии, применяемые при освоении материала дисциплины, реализуются в следующих активных и интерактивных формах:

- проведение дискуссии по результатам выполнения задания;
- применение техник групповой работы (деление на малые группы, круговой сбор идей, мозговой штурм (мозговая атака), групповые дискуссии);
- обсуждение вариантов решения рассматриваемой управленческой проблемы в учебной ситуации, предложенной преподавателем.
- обсуждение отчетов по результатам выполнения заданий на практических занятиях с заслушиванием предложений по разрешению проблемы от обучающихся.

Логическая схема проведения практического занятия

1. Вводная часть

Преподаватель предлагает студентам обсудить соответствующую теоретическую модель (инструмент). Далее проводится обсуждение теоретической модели, ее назначения, условий и особенностей ее применения; вопросы-ответы студентов в формате дискуссии.

2. Решение управленческой задачи / работа над учебной ситуацией в малых группах (подгруппах).

3. Презентация результатов обсуждения подгруппами

4. Обсуждение извлеченных уроков в группе.

Логика выполнения практического задания при использовании техник групповой работы

1. Обсуждение в общей группе постановки задачи.

2. Формирование индивидуального решения поставленной в задании задачи.

3. Деление общей группы на подгруппы, используя технику групповой работы «деление на малые группы». Сбор индивидуальных решений поставленной задачи, используя технику групповой работы «круговой сбор идей».

4. Формирование решений поставленной задачи в малых группах.

5. Презентация решений поставленной задачи представителями малых групп.

6. Общегрупповая дискуссия по результатам решений поставленной задачи.

7. Обратная связь преподавателя по особенностям применения соответствующих инструментов менеджмента и по результатам решений поставленной задачи.

При выполнении практических занятий с использованием учебных ситуаций обязательным для студентов является применение уместных техник групповой работы: «деление на малые группы», «круговой сбор идей», «мозговой штурм» (мозговая атака).

При применении техники групповой работы «мозговой штурм» логика выполнения практического задания следующая:

1. Обсуждение в общей группе постановки задачи.

2. Деление общей группы на подгруппы, используя технику групповой работы «деление на малые группы». Обсуждение постановки задачи в малых группах.

3. Формирование решений поставленной задачи в малых группах, используя техники групповой работы «мозговой штурм».

4. Презентация решений поставленной задачи представителями малых групп.

5. Общегрупповая дискуссия и обратная связь преподавателя.

7.2. Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторных работ *(если предусмотрено учебным планом по данной дисциплине)*

В ходе выполнения лабораторных работ обучающийся должен углубить и закрепить знания, практические навыки, овладеть современной методикой и техникой эксперимента в соответствии с квалификационной характеристикой обучающегося. Выполнение лабораторных работ состоит из экспериментально-практической, расчетно-аналитической частей и контрольных мероприятий.

Выполнение лабораторных работ обучающимся является неотъемлемой частью изучения дисциплины, определяемой учебным планом, и относится к средствам, обеспечивающим решение следующих основных задач обучающегося:

– приобретение навыков исследования процессов, явлений и объектов, изучаемых в рамках данной дисциплины;

– закрепление, развитие и детализация теоретических знаний, полученных на лекциях;

– получение новой информации по изучаемой дисциплине;

– приобретение навыков самостоятельной работы с лабораторным оборудованием и приборами.

Задание и требования к проведению лабораторных работ

Обязательно для заполнения преподавателем

Структура и форма отчета о лабораторной работе

Обязательно для заполнения преподавателем

Требования к оформлению отчета о лабораторной работе

Обязательно для заполнения преподавателем

Если методические указания по прохождению лабораторных работ имеются в изданном виде, в виде электронных ресурсов библиотеки ГУАП, системы LMS, кафедры и т.д., необходимо дать на них ссылку или привести URL адрес.

7.3. Методические указания для обучающихся по прохождению курсового проектирования/выполнения курсовой работы (если предусмотрено учебным планом по данной дисциплине)

Курсовой проект/ работа проводится с целью формирования у обучающихся опыта комплексного решения конкретных задач профессиональной деятельности.

Курсовой проект/ работа позволяет обучающемуся:

Структура пояснительной записки курсового проекта/ работы

Обязательно для заполнения преподавателем

Требования к оформлению пояснительной записки курсового проекта/ работы

Обязательно для заполнения преподавателем

Если методические указания по курсовому проектированию/ выполнению курсовой работы имеются в изданном виде, в виде электронных ресурсов библиотеки ГУАП, системы LMS, кафедры и т.д., необходимо дать на них ссылку или привести URL адрес.

7.4. Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Для обучающихся по заочной форме обучения, самостоятельная работа может включать в себя контрольную работу.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются:

- учебно-методический материал по дисциплине;
- методические указания по выполнению контрольных работ (для обучающихся по заочной форме обучения).

Если методические указания по прохождению самостоятельной работы имеются в изданном виде, в виде электронных ресурсов библиотеки ГУАП, системы LMS, кафедры и т.д., необходимо дать на них ссылку или привести URL адрес.

7.5. Методические указания для обучающихся по прохождению текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль успеваемости предусматривает контроль качества знаний обучающихся, осуществляемого в течение семестра с целью оценивания хода освоения дисциплины.

Обязательно для заполнения преподавателем: указываются требования и методы проведения текущего контроля успеваемости, а также как результаты текущего контроля успеваемости будут учитываться при проведении промежуточной аттестации.

7.6. Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

- экзамен – форма оценки знаний, полученных обучающимся в процессе изучения всей дисциплины или ее части, навыков самостоятельной работы, способности применять их для решения практических задач. Экзамен, как правило, проводится в период экзаменационной сессии и завершается аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

- зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся в ходе изучения учебной дисциплины в целом или промежуточная (по окончании семестра) оценка знаний обучающимся по отдельным разделам дисциплины с аттестационной оценкой «зачтено» или «не зачтено».

- дифференцированный зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся при изучении дисциплины, при выполнении курсовых проектов, курсовых работ, научно-исследовательских работ и прохождении практик с аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Обязательно для заполнения преподавателем: указываются требования и методы проведения промежуточной аттестации.

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой