Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности
_____ А.А.Панфилов
«_28_» _____04_____ 20_16_г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
МЕНЕДЖМЕНТ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки «Управление проектами»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед,/ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
3	5/180	4	6		170	Зачет
Итого	5/180	4	6		170	Зачет

Владимир 2016

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью дисциплины «Менеджмент трудовых процессов» является: формирование у студентов профессиональных знаний, умений и навыков, в области экономических отношений, возникающих между людьми по поводу и в процессе трудовой деятельности, овладение методами и формами регулирования этих отношений.

Основными задачамидисциплины являются:

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей по поводу и в процессе трудовой деятельности, овладение методами их регулирования;
- приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на уровне различных субъектов хозяйствования;
- овладение навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.) и принятия на этой основе управленческих решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.Б.14 «Менеджмент трудовых процессов» относится к дисциплинам базовой части (Б.14) блока (Б1). Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия. Изучение дисциплины для студентов заочной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется промежуточная аттестация в форме зачета.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Менеджмент трудовых процессов», являются: «Теория организации», «Организационное поведение». Дисциплина является базойдля изучения дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Внутрифирменное планирование» и др.

3. ОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ К ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Менеджмент трудовых процессов» направлен на формирование следующих компетенций:

профессиональных компетенций:

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК -1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	**Знать:** З2 (ПК-1) Основные подходы и теории лидерства и власти; З3 (ПК-1) Элементы и классификацию организационной культуры
		Уметь: У 1 (ПК-1) Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры У 2 (ПК-1) Использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы У 3 (ПК-1) Разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
		Владеть: В 1 (ПК-1) Инструментами аудита человеческих ресурсов В 2 (ПК-1) Навыками формирования программ мотивации и их реализации В 3 (ПК-1) Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Курс рассчитан на 4 часа лекций, 6 часов практических занятий и 170 часов самостоятельной работы. Всего 5 зачетных единицы (180 часов). Промежуточная аттестация в форме зачета предусмотрена в 3 семестре.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины, час.												
	Всего	Семестр											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Заочная форма обучения													
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	*10*			*10*									
лекционного	*4*			*4*									
лабораторные работы													
практического занятия	*6*			*6*									
Самостоятельная работа студента (СРС)	*170*			*170*									
Промежуточная аттестация	*3*			*3*									
Общая трудоемкость (час. / з.е.)	*180/5*			*180/5*									

Таблица 3

Структура дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*, форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Организация труда в обществе и управление трудом	3						18			

2	Социально-трудовые отношения.	3						18				
3	Трудовой потенциал и занятость населения	3						18				
4	Производительность труда и методы ее измерения. Управление повышением производительности труда	3						18				
5	Формирование и планирование численности работников предприятия.	3						18				
6	Организация оплаты труда.	3						20				
7	Трудовые ресурсы предприятия. Показатели и факторы их эффективности использования.	3						20				
8	Управление трудовыми ресурсами предприятия	3						20				
9	Эффективность экономической деятельности	3						20				
Всего				4	6		Реф	170			Зачет	

Реф - реферат

Содержание дисциплины

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
Тема 1	Организация труда в обществе и управление трудом	Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека. Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Управление трудом в обществе. Основные теории трудовой стоимости.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)
Тема 2	Социально-трудовые отношения.	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнерство. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)
Тема 3	Трудовой потенциал и занятость населения	Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. .	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)
Тема 4	Производительность труда и методы ее измерения. Управление повышением производительности труда	Производительность труда и связанные с ней понятия. Выработка продукции. Трудоемкость продукции. Необходимость и содержание управления производительностью труда. Факторы и условия изменения производительности труда. Резервы роста производительности труда. Планирование производительности труда.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)
Тема 5	Формирование и планирование	Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. Методы определения	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2),

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
	численности работников предприятия.	необходимой предприятию численности работников. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.		У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)
Тема 6	Организация оплаты труда.	План материально-технического обеспечения предприятия. Планирование потребности в сырье и материалах. Планирование потребности в топливе и энергии. Определение потребности в оборудовании. Планирование закупок материальных ресурсов. Планирование повышения производительности труда по факторам: повышение технического уровня производства; совершенствование управления, организации производства и труда; изменение объема и структуры производства; отраслевые факторы.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)
Тема 7	Трудовые ресурсы предприятия. Показатели и факторы их эффективности использования.	Понятие трудовых ресурсов предприятий. Их классификация. Показатели использования трудовых ресурсов. Взаимосвязь показателей. Пути использования трудовых ресурсов предприятия: интенсивный и экстенсивный. Производительность труда. Методы ее расчета, факторы роста производительности труда и эффективного использования трудовых ресурсов.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)
Тема 8	Управление трудовыми ресурсами предприятия	Принципы бюджетного планирования. Преимущества принципов бюджетного планирования. Сквозная система функциональных бюджетов: бюджет фонда оплаты труда; бюджет материальных затрат; бюджет потребления энергии; бюджет амортизации; бюджет погашения кредитов; бюджет прочих расходов; налоговый бюджет. Сводный бюджет предприятия. Планирование поступления средств на счет предприятия. Планирование доходов от фондовой деятельности.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)
Тема 9	Эффективность экономической деятельности	Структура экономических ресурсов.Компоненты деятельности человека. Сущность и показатели эффективности труда.Основные аспекты понятия «эффективность».Продуктивность и рентабельность труда..Концепции эффективности труда и теории стоимости(ценности).Эффективность инвестиций в человеческий капитал.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии:

Информационные технологии: применение электронных образовательных ресурсов при подготовке к лекциям, практическим занятиям. Презентации MicrosoftPowerPoint.

Работа в команде: совместная работа студентов в группе на практических занятиях.

Проблемное обучение: стимулирование студентов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы в процессе лекционных и практических занятий.

Индивидуальное обучение: выстраивание студентом собственной образовательной траектории на основе формирования индивидуальной образовательной программы с учетом интересов студента.

Междисциплинарное обучение: применение знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте решаемой задачи.

Основные типы лекций:

Информационная лекция.

Проблемная лекция - в отличие от информационной лекции, на которой сообщаются сведения, предназначенные для запоминания, на проблемной лекции знания вводятся как «неизвестное», которое необходимо «открыть». Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. При этом выдвигаемая проблема требует не однотипного решения, готовой схемы которого нет. Данный тип лекции строится таким образом, что деятельность студента по ее усвоению приближается к поисковой, исследовательской. На подобных лекциях обязателен диалог преподавателя и студентов.

При организации самостоятельной работы занятий используются следующие образовательные технологии:

- проектный метод,
- метод сотрудничества,
- самостоятельная работа с учебниками,
- самостоятельная постановка и решение практических и учебно-практических задач.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. **Трудоемкость** самостоятельной работы студентов по дисциплине «Менеджмент трудовых процессов» составляет 170 часов.

Таблица 5

Вопросы для самостоятельного изучения

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Сущность труда и его формы. Теоретические концепции труда в науке менеджмента. Теория научной организации труда (НОТ). Рабочая сила в трудовой теории стоимости.	18
2	Заработная плата как превращенная форма цены и стоимости рабочей силы. Теория рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как рыночная цена труда. Регулирование рынка труда государством.	18
3	Экономически активное население и его структура. Содержание социально-трудовых отношений. Международные стандарты труда.	18
4	Трудовые ресурсы организации. Трудовой потенциал организации и его структура. Проектирование персонала организации. Планирование персонала организации.	18
5	Человеческий потенциал. Управления персоналом для обеспечения и повышения эффективности деятельности организации. Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия.	18

6	Понятие производительности труда. Материально-технические факторы повышения производительности труда. Организационные факторы повышения производительности труда. Социально-экономические факторы повышения производительности труда. Общественная производительность труда	20
7	Содержание организации труда на предприятии. Рационализация рабочих мест..Формы активного участия работников в деятельности предприятия.	20
8	Нормирование труда как основа его организации. Проектирование норм труда Нормативы труда.	20
9	Организация оплаты труда на предприятии. Формы и системы оплаты труда. Тарифная и бестарифная модели организации оплаты труда. Положения об оплате труда и премировании на предприятии. Планирование фонда оплаты труда на предприятии.	20
	Итого:	**170**

Темы рефератов по дисциплине «Менеджмент трудовых процессов»

1. Статистика производительности труда во Владимирской области: федеральные источники

2. Статистика производительности труда во Владимирской области: региональные источники

3. Структура ВРП и производительность труда во Владимирской области

4. Структура занятости и производительность труда во Владимирской области

5. Структура инвестиций в основной капитал и производительность труда во Владимирской области

6. Производительность труда в «старой» экономике Владимирской области [предприятия с советского времени]

7. Производительность труда в «новой» экономике Владимирской области: российский капитал [новые предприятия]

8. Производительность труда в «новой» экономике Владимирской области: иностранный капитал [новые предприятия]

9. Производительность труда в инновационном секторе экономики Владимирской области

10. Создание высокопроизводительных рабочих мест во Владимирской области

11. Производительность труда в теневом секторе экономики Владимирской области

12. Производительность труда в обрабатывающей промышленности Владимирской области

13. Производительность труда в оптовой и розничной торговле Владимирской области

15. Производительность труда в сельском хозяйстве Владимирской области

16. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг: производительность труда во Владимирской области

6.2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Менеджмент трудовых процессов» проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета в 3 семестре для студентов. Студенты допускаются к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

6.3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В ходе промежуточной аттестации осуществляется контроль освоения компетенций в соответствии с этапами их формирования.

Этапы формирования компетенций в ходе изучения дисциплины «Менеджмент трудовых процессов»

Таблица 6

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
Тема 1	Организация труда в обществе и управление трудом	Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека. Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Управление трудом в обществе. Основные теории трудовой стоимости.	ПК - 1
Тема 2	Социально-трудовые отношения.	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнерство. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства	ПК - 1
Тема 3	Трудовой потенциал и занятость населения	Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица..	ПК - 1
Тема 4	Производительность труда и методы ее измерения. Управление повышением производительности труда	Производительность труда и связанные с ней понятия. Выработка продукции. Трудоемкость продукции. Необходимость и содержание управления производительностью труда. Факторы и условия изменения производительности труда. Резервы роста производительности труда. Планирование производительности труда.	ПК - 1
Тема 5	Формирование и планирование численности работников предприятия.	Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. Методы определения необходимой предприятию численности работников. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.	ПК - 1
Тема 6	Организация оплаты труда.	План материально-технического обеспечения предприятия. Планирование потребности в сырье и материалах. Планирование потребности в топливе и энергии. Определение потребности в оборудовании. Планирование закупок материальных ресурсов. Планирование повышения производительности труда по факторам: повышение технического уровня производства; совершенствование управления, организации производства и труда; изменение объема и структуры производства; отраслевые факторы.	ПК - 1
Тема 7	Трудовые ресурсы предприятия. Показатели и факторы их эффективности использования.	Понятие трудовых ресурсов предприятий. Их классификация. Показатели использования трудовых ресурсов. Взаимосвязь показателей. Пути использования трудовых ресурсов предприятия: интенсивный и экстенсивный. Производительность труда. Методы ее расчета, факторы роста производительности труда и эффективного использования трудовых ресурсов.	ПК - 1
Тема 8	Управление трудовыми ресурсами предприятия	Принципы бюджетного планирования. Преимущества принципов бюджетного планирования. Сквозная система функциональных бюджетов: бюджет фонда оплаты труда; бюджет материальных затрат; бюджет потребления энергии; бюджет амортизации; бюджет погашения кредитов; бюджет прочих расходов; налоговый бюджет. Сводный бюджет предприятия. Планирование поступления средств на счет предприятия. Планирование доходов от фондовой деятельности.	ПК - 1
Тема 9	Эффективность	Структура экономических ресурсов.Компоненты	ПК - 1

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
	экономической деятельности	деятельности человека. Сущность и показатели эффективности труда. Основные аспекты понятия «эффективность».Продуктивность и рентабельность труда..Концепции эффективности труда и теории стоимости(ценности). Эффективность инвестиций в человеческий капитал.	

6.4. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Таблица 7

Наименование тем	Коды компе-тенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Организация труда в обществе и управление трудом	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)	Вопросы на зачете 1-7	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает его на зачете, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение. Если студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	Зачтено
Социально-трудовые отношения.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)	Вопросы на зачете 8-10		
Трудовой потенциал и занятость населения	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)	Вопросы на зачете 11-12		
Производительность труда и методы ее измерения. Управление повышением производительности труда	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)	Вопросы на зачете 13-18		
Формирование и планирование численности работников предприятия.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)	Вопросы на зачете 19-21	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут	Не зачтено
Организация оплаты труда.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2)	Вопросы на зачете 22-26		

Наименование тем	Коды компе-тенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
		В3(ОПК-2)		продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	
Трудовые ресурсы предприятия. Показатели и факторы их эффективности использования.	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)	Вопросы на зачете 27-29		
Управление трудовыми ресурсами предприятия	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)	Вопросы на зачете 30-33		
Эффективность экономической деятельности	ПК - 1	З2 (ОПК-2), З3 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2) В3(ОПК-2)	Вопросы на зачете 34-36		

6.5. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету по дисциплине «Менеджмент трудовых процессов»

1. Сущность труда и его формы. Разновидности и общественные функции труда.
2. Труд как источник создания стоимости. Рабочая сила, ее цена и стоимость. Двойственный характер труда, воплощенного в товаре. Труд простой и сложный, редукция труда.
3. Труд как товар на рынке труда. Субъекты рынка труда. Индивидуальное и общественное предложение труда. Спрос на рынке труда. Заработная плата как цена труда.
4. Предмет менеджмента трудовых процессов.. Наука о трудовых процессах и отношениях. Методология менеджмента трудовых процессов.
5. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.
6. Подходы трудовой теории стоимости и неоклассиков.
7. Вклад науки менеджмента в экономику труда. Ф. Тейлор и его последователи. НОТ (научная организация труда) в России.
8. Содержание социально-трудовых отношений, субъекты, объекты, формы, виды, уровни и механизмы их реализации.
9. Проектирование персонала предприятия.
10. Планирование численности работников организации.
11. Занятость, экономически активное население. Мобильность на рынке труда. Безработица, ее формы. Методика определения уровня безработицы.

12. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал предприятия. Содержание понятия «персонал организации».

13. Понятие производительности труда. Два аспекта понимания сущности производительности труда: продуктивность трудовой деятельности и эффективность использования ресурсов.

14. Трудоемкость. Измерение производительности труда. Натуральные и стоимостные показатели. Векторные, многофакторные и многокритериальные методы измерения производительности труда.

15. Планирование производительности труда на предприятии.

16. Материально-технические резервы роста производительности труда.

17. Организационные резервы роста производительности труда.

18. Социально-экономические резервы роста производительности труда.

19. Понятие человеческого капитала. Формы инвестиций в человеческий капитал и их эффективность.

20. Управление персоналом, его содержание, основные задачи, роль в повышении эффективности деятельности организации. Подразделения организации, ответственные за управление персоналом, их функции.

21. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы, механизм реализации.

22. Организация оплаты труда на предприятии. Сущность заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводственная, регулирующая, стимулирующая.

23. Тарифная и бестарифная модели организации оплаты труда на предприятии.

24. Формы заработной платы – сдельная и повременная. Системы оплаты труда.

25. Премирование в организации. Внутренние нормативные документы предприятия, регулирующие оплату труда.

26. Планирование фонда оплаты труда на предприятии.

27. Нормирование труда как основа его организации: содержание и функции.

28. Измерение трудовых затрат и проектирование норм труда. Нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания.

29. Классификация нормативов по труду по содержанию. Комплексное обоснование норм труда. Аналитические и суммарные методы нормирования труда.

30. Понятие, элементы и задачи организации труда.

31. Разделение и кооперация труда, группировка и комбинирование работников в производственные коллективы.

32. Организация и обслуживание рабочих мест, их рациональная планировка и оснащение. Аттестация и рационализация рабочих мест.

33. Планирование, профотбор, наём персонала, разработка концепции развития персонала, планирование карьеры.

34. Улучшение условий труда, системы охраны и безопасности труда. Оптимизация режимов труда и отдыха.

35. Рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда.

36. Укрепление дисциплины труда, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы.

6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Зачет принимает лектор. Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер и определяется его:

- ответом на зачете;
- рейтинговыми баллами, набираемыми студентом по итогам трех текущих контролей.

Знания, умения, навыки студента при проведении зачета по дисциплине оцениваются по системе: «зачтено», «не зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание ответа студента на зачете по дисциплине «Менеджмент трудовых процессов»

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

6.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Менеджмент трудовых процессов» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Менеджмент трудовых процессов» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к зачету. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на вопросы. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература

1. Экономика и социология труда: учебное пособие / И.В. Гелета, А.В. Коваленко. - Ростов н/Д : Феникс, 2016. – 248с.
2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с.
3. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.

б) Дополнительная литература

1. Экономика труда: Учебник/Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с.
2. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с.
3. Нормирование труда / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с
4. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 256 с.

в) Интернет-ресурсы

1. http://www.studentlibrary.ru (Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – многопрофильный образовательный ресурс.
2. http://znanium.com (Электронно – библиотечная система Znanium)
3. www.iteam.ru (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине институт располагает следующей материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, предусмотренных учебным планом и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;

- помещения для проведения и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;

- библиотека, имеющая места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;

- компьютерные классы с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «КонсультантПлюс».

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Управление проектами»

Рабочую программу составил ст. преп. каф. МНиМР, Штебнер С.В. _____
(ФИО, подпись)

Рецензент:
Генеральный директор ООО «ПКФ Росток» Михеев А.П._____
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»
Протокол № 8-Р от «20» апреля 2016 года
Заведующий кафедрой д.э.н., проф. Филимонова Н.М._____
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.02 «Менеджмент»
Протокол № 10 от «28» апреля 2016 года
Председатель комиссии:
директор Института экономики и менеджмента, д.э.н., проф. Захаров П.Н._____
(ФИО, подпись)

ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____