

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

_____ С.Т. Князев
«___» _____ 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
Организация и реализация кадровой политики

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Модуль Организация и реализация кадровой политики	Код модуля 1123500
Образовательная программа Государственное и муниципальное управление	Код ОП 38.03.04/01.02
Траектория образовательной программы (ТОП)	
Направление подготовки	Код направления и уровня подготовки 38.03.04
Уровень подготовки . Бакалавр	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 10.12.2014 Приказ № 1567

СОГЛАСОВАНО
ДИРЕКЦИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ

Екатеринбург, 2016

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
2.	Томильцев Алексей Витальевич	Кандидат исторических наук, доцент	доцент	ТиМ ГМУ	

Руководитель модуля

А.В.Томильцев

Рекомендовано учебно-методическим советом института Государственного управления и предпринимательства

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 7 от 16.03.2016 г.

А.А.Яшин

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

Руководитель образовательной программы (ОП), для которой реализуется модуль

А.А.Айвазян

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Организация и реализация кадровой политики

1.1. Объем модуля, 12 з.е.

1.2. Аннотация содержания модуля Модуль «Организация и реализация кадровой политики» входит в раздел дисциплин по выбору студента. Цель данного модуля заключается в формировании у обучающихся способности использовать теорию и технологии современного управления в профессиональной деятельности

2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).		Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля							
			Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.
1.	(ВС) Кадровая политика-механизм реализации кадрового потенциала	5	17	34		51	39	Э,18	108	3
2.	(ВС) Зарубежный опыт в организации кадровой работы	6	17	34		51	39	Э,18	108	3
3.	(ВС) Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	7	17	34		51	39	Э,18	108	3
4.	(ВС) Экономика и социология труда	7	17	34		51	53	3,4	108	3
Всего на освоение модуля			68	136		204	170	58	432	12

3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

3.1.	Пререквизиты и постреквизиты в модуле	Кадровая политика-механизм реализации кадрового потенциала
3.2.	Кореквизиты	Зарубежный опыт в организации кадровой работы Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Экономика и социология труда

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

4.1. Планируемые результаты освоения модуля и составляющие их компетенции

Коды ОП, для которых реализуется модуль	Планируемые в ОХОП результаты обучения -РО, которые формируются при освоении модуля	Компетенции в соответствии с ФГОС ВО, а также дополнительные из ОХОП, формируемые при освоении модуля
38.04./01.02	РО-08 Способность использовать теорию и технологии современного управления в профессиональной деятельности	ПК-2 - владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры ДОК-2 - способность адаптировать лучшие практики зарубежного управления в профессиональной деятельности ДПК-17 – знание основ кадровой политики и владение кадровыми технологиями в управлении государственной и муниципальной службой ДПК-18 – знание основ экономики и социологии труда и способность применять их в профессиональной деятельности
38.04./01.02	РО-12 Способность применять проектные технологии в сфере государственного и муниципального управления	ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

4.2. Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля

Дисциплины модуля		ОПК-3	ПК-2	ДОК-2	ДПК-17	ДПК-18
1	Кадровая политика-механизм реализации кадрового потенциала	*			*	
2	Зарубежный опыт в организации кадровой работы			*	*	
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	*	*			
4	Экономика и социология труда					*

5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

Не предусмотрено

6. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ МОДУЛЯ

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

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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ»**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Организация и реализация кадровой политики	Код модуля 1123500
Образовательная программа Государственное и муниципальное управление	Код ОП 38.03.04/01.02
Направление подготовки Государственное и муниципальное управление	Код направления и уровня подготовки 38.03.04
Уровень подготовки бакалавр	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 10.12.2014 № 1567

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена автором:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должнос ть	Кафедра	Подпись
1	Хорошкевич Наталья Геннадьевна	к.с.н., доцент	доцент	Теории и методологии государственного и муниципального управления	

Руководитель проектной группы модуля

Томильцев А.В

Рекомендовано учебно-методическим советом института государственного управления и предпринимательства

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 8 от 13.04.2016 г.

А.А. Яшин

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Изучение дисциплины «Зарубежный опыт в организации кадровой работы»

направлена на освоение профессиональных компетенций, связанных с использованием современных знаний, умений и навыков в сфере зарубежной кадровой работы в целях совершенствования знаний и навыков в сфере государственного управления. Методологическая основа курса: теоретические основы организации кадровой работы, кадровой политики, основы зарубежного трудового законодательства, методы и процедуры работы с кадрами.

1.2. Язык реализации программы - русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения РО-1 «Способность в рамках организационно-управленческой деятельности» в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

ДОК-2 - способность адаптировать лучшие практики зарубежного управления в профессиональной деятельности

ДПК-17 – знание основ кадровой политики и владение кадровыми технологиями в управлении государственной и муниципальной службой

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- теоретические основы организации работы с кадрами;
- основные направления зарубежной кадровой политики;
- основы зарубежного трудового законодательства;
- основы организации зарубежной кадровой работы.

Уметь:

- использовать наиболее используемые за рубежом методы кадровой работы;
- использовать наиболее используемые за рубежом приемы кадровой работы.

Демонстрировать навыки и опыт деятельности:

- анализа развития основных направлений кадровой политики за рубежом;
- в анализе зарубежных методов и приемов кадровой работы с целью использования положительного опыта, наиболее подходящего для российской действительности.

1.4. Объем дисциплины

очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	6		
1.	Аудиторные занятия	51	51	51		
2.	Лекции	17	17	17		
3.	Практические занятия	34	34	34		
4.	Лабораторные работы					
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	39	7,65	39		
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э,18		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	60,98	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3		

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*			
1.	Аудиторные занятия	12	12	12		
2.	Лекции	4	4	4		
3.	Практические занятия	8	8	8		
4.	Лабораторные работы					
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	78	1,8	96		
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э,18		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	16,13	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3		

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Опыт кадровой работы в зарубежных странах: основные понятия.	Понятие кадровой работы. Организация кадровой работы. Субъекты кадровой работы. Объекты кадровой работы.
P2	Кадровая политика в зарубежных странах.	Понятие кадровой политики. Субъекты, осуществляющие кадровую политику в зарубежных странах. Направления кадровой политики за рубежом. Опыт реализации кадровой политики в зарубежных странах.
P3	Трудовое право в зарубежных странах как основа работы службы управления персоналом	История трудового права в зарубежных странах. Общая характеристика современного трудового права США и европейских стран. Модели регулирования трудовых отношений: европейская, англосаксонская, американская. Нормативные акты ЕС, регулирующие трудовое законодательство стран-членов ЕС: Европейская социальная хартия, Европейская конвенция защиты прав человека и основных свобод.
P4	Трудовой договор в зарубежных странах.	Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров в зарубежных странах. Сроки действия трудовых договоров за рубежом. Содержание трудового договора в зарубежных странах.
P5	Служба управления персоналом в зарубежных странах.	Понятие службы управления персоналом. История развития службы управления персоналом за рубежом. Функции зарубежной службы управления персоналом. Структура и количество сотрудников зарубежной службы управления персоналом. Требования к сотрудникам зарубежной службы управления персоналом. Современный опыт работы

		службы управления персоналом в США, Германии, Японии и России. Тенденции развития службы персонала в зарубежных странах.
P6	Порядок найма сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	Опыт найма сотрудников в зарубежных странах. Методы подбора персонала за рубежом. Процедура найма. Роль службы управления персоналом в адаптации и процессе управления карьерой сотрудников.
P7	Порядок увольнения сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	Особенности процедуры увольнения сотрудников в зарубежных странах. Причины и сроки увольнения.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

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

Очная форма обучения

Объем модуля (12 зач.ед.):
Объем дисциплины (3 зач.ед.):

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																								
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям (колич.)			Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине в рамках модуля (час.)					
								Всего	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие или семинар-конференция, коллоквиум	Всего, (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа* Реферат, эссе, творч. работа* Инд. или групповой проект* Перевод инояз. литературы*	Исследовательская работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего, (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*										
P1	Опыт кадровой работы в зарубежных странах: основные понятия.	12	6	2	4		6	6	2	4																					
P2	Кадровая политика в зарубежных странах.	12	6	2	4		6	6	2	4																					
P3	Трудовое право в зарубежных странах как основа работы службы управления персоналом	16	10	4	6		6	4	2	2												2	1								
P4	Трудовой договор в зарубежных странах	14	8	2	6		6	6	2	4																					
P5	Служба управления персоналом зарубежных стран	15	9	3	6		6	6	2	4																					
P6	Порядок найма сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	10	6	2	4		4	4	2	2																					
P7	Порядок увольнения сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	11	6	2	4		5	5	2	3																					
	Всего (час), без учета подготовки к аттестационным мероприятиям:	90	51	17	34		39	37	14	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0							
	Всего по дисциплине (час.):	108	51				57																0	0	18	0	0	0			

Заочная форма обучения

Объем модуля (12 зач.ед.):
Объем дисциплины (3 зач.ед.):

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)		Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																										
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям (колич.)	Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине (час.)	Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине в рамках модуля (час.)						
								Всего	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	конференция,	Всего, (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Инд. или групповой проект*	Перевод инояз. литературы*	Разработка программного	Расчетно-графическая работа*	Курсовая работа*	Курсовой проект*				Всего, (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*			
P1	Опыт кадровой работы в зарубежных странах: основные понятия.	12	2	1	1		10	10	2	8																					
P2	Кадровая политика в зарубежных странах.	11	1		1		10	10	2	8																					
P3	Трудовое право в зарубежных странах как основа работы службы управления персоналом	16	2	1	1		14	12	2	10											2	1									
P4	Трудовой договор в зарубежных странах	13	1		1		12	12	2	10																					
P5	Служба управления персоналом зарубежных стран	13	2	1	1		12	12	2	10																					
P6	Порядок найма сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	12	2		2		10	10	2	8																					
P7	Порядок увольнения сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	12	2	1	1		10	10	2	8																					
	Всего (час), без учета подготовки к аттестационным мероприятиям:	90	12	4	8		78	76	14	62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0							
	Всего по дисциплине (час.):	108	12				96																	0	0	18	0	0	0		

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1.Лабораторные работы - не предусмотрены

4.2.Практические занятия

Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Опыт кадровой работы в зарубежных странах: основные понятия.	4
P2	2	Кадровая политика в зарубежных странах.	4
P3	3	Трудовое право в зарубежных странах как основа работы службы управления персоналом	6
P4	4	Трудовой договор в зарубежных странах	6
P5	5	Служба управления персоналом зарубежных стран	6
P6	6	Порядок найма сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	4
P7	7	Порядок увольнения сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	4
Всего:			34

Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Опыт кадровой работы в зарубежных странах: основные понятия.	1
P2	2	Кадровая политика в зарубежных странах.	1
P3	3	Трудовое право в зарубежных странах как основа работы службы управления персоналом	1
P4	4	Трудовой договор в зарубежных странах	1
P5	5	Служба управления персоналом зарубежных стран	1
P6	6	Порядок найма сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	2
P7	7	Порядок увольнения сотрудников службой управления персоналом за рубежом.	1
Всего:			8

4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

не предусмотрено

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

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

не предусмотрено

4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)*не предусмотрено***4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ***не предусмотрено***4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)***не предусмотрено***4.3.8. Примерная тематика контрольных работ**

1. Современное состояние зарубежной службы управления персоналом.
2. Каналы найма сотрудников в зарубежных развитых странах.
3. История трудового договора в зарубежных развитых странах.
4. Тестирование при приеме на работу за рубежом.
5. Собеседование при приеме на работу в зарубежных развитых странах.
6. Субъекты кадровой политики в зарубежных развитых странах.
7. Должностной и численный состав службы управления персоналом в зарубежных странах.
8. Японский опыт найма персонала.
9. Американский опыт найма персонала.
10. Европейский опыт найма персонала.
11. Направления кадровой работы.
12. Особенности работы зарубежной кадровой службы.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов*не предусмотрено*

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ*

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1				*								
P2				*								
P3				*								
P4				*								
P5				*								
P6				*								
P7				*								

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

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

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

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

1. Знаменский Ю.Г. Кадровая политика и кадровый аудит организации. М.: Юрайт.2013.
2. Управление персоналом / А.Я.Кибанов, Г.П.Гагаринская, О.Ю.Калмыкова, Е.В.Мюллер, М...: ИНФРА-М., 2013.
3. Теория управления / под ред. Н.И.Астаховой, Г.И.Москвитина. М.: Юрайт. 2013. – 375с.
4. Чернов Ю.Г. Анализ почерка в работе с кадрами. 2012.- 282с.

9.1.2. Дополнительная литература

1. Актуальные проблемы управления персоналом. Екатеринбург, УГТУ. 2012. – 269с.
2. Управление человеческими ресурсами Human Resours Management / под ред. И.А. Максимцева. М.: Юрайт, 2013. С.525с.

9.2.Методические разработки

не используются

9.3.Программное обеспечение

Microsoft Office, Microsoft Power Point, Internet Explorer, Windows Media

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Зональная научная библиотека УрФУ lib.urfu.ru
2. Горленко О.А. Управление персоналом / О.А.Горленко, Д.В.Ерохин, Т.П.Можаева. – 2-изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт. 2016- 249с.
3. Государственная и муниципальная служба /под ред. Ю.Н.Туганова. – 2-изд. перераб. и доп. – М.: Изд-во: Юрайт. 2016. – 294с.
4. Государственная служба / А.В.Кочетков, Г.А.Сульдина, Т.В.Хализова, Т.А.Занко; под общ.ред.Е.В.Охотского. – М.: Изд-во Юрайт, 2016- 339с.
5. Кадровая политика и кадровое планирование. В 2-х ч. Ч.1. / Ю.Г.Одегов. С.А.Карташов, М.Г.Лабаджян. – 2-изд. перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт.2016 – 202с.
6. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Е.М.листик. - 2-изд., испр. и доп. – М.: Изд-во Юрайт. 2016- 300с

9.5.Электронные образовательные ресурсы

не используются

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Лекционный материал и практические занятия изучаются в аудиториях, оснащёнными проектором с видеотерминалом персонального компьютера на настенный экран; аудитории соответствуют требованиям СанПин и безопасности. Аудитории оснащены рабочими местами для обучающихся в достаточном количестве.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

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

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – утверждается ученым советом института

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>посещение</i>	<i>6 семестр</i>	<i>30</i>
<i>домашняя работа</i>	<i>6 семестр</i>	<i>70</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,5		
Промежуточная аттестация по лекциям -Экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям 0,5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активность на занятиях</i>	<i>6 семестр</i>	<i>40</i>
<i>Решение контрольных задач на занятиях</i>	<i>6 семестр</i>	<i>60</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям–0		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта [перечислить контрольно-оценочные мероприятия во время выполнения курсовой работы]	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта – ...		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта – защиты – ...		

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 6	...

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

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

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

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

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

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

тестирование в рамках НТК не проводится.

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий
не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы
не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета
не предусмотрено

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

1. Понятие, субъекты и объект кадровой работы.
2. Понятие кадровой политики, ее основные направления в зарубежных развитых странах.
3. Зарубежный опыт регулирования занятости населения.
4. Службы занятости за рубежом.
5. История развития службы управления персоналом за рубежом.
6. Структура службы управления персоналом в зарубежных развитых странах.
7. Функции службы управления персоналом в зарубежных развитых странах.
8. Руководитель зарубежной службы управления персоналом.
9. Требования к сотрудникам зарубежной службы управления персоналом.
10. Служба управления персоналом в Германии.
11. Служба управления человеческими ресурсами в США.
12. Тенденции развития службы управления персоналом за рубежом.
13. Общая характеристика трудового права в зарубежных развитых странах.
14. Понятие и виды трудового договора в США и западноевропейских странах.
15. Содержание трудового договора в США и западноевропейских странах.
16. Методы подбора персонала зарубежными кадровыми службами.
17. Процедура найма сотрудника за рубежом.
18. Причины и сроки увольнения сотрудника в зарубежных развитых странах.
19. Прием на работу государственных служащих в зарубежных развитых странах.
20. Процедура увольнения сотрудника в зарубежных развитых странах..
21. Роль службы управления персоналом в процессе адаптации сотрудника службы управления персоналом в зарубежных развитых странах.
22. Роль службы управления персоналом в управлении карьерой сотрудника службы управления персоналом в зарубежных развитых странах.

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

не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры

не используются

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Кадровая политика-механизм реализации кадрового потенциала»

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Организация и реализация кадровой политики	Код модуля 1123500
Образовательная программа Государственное и муниципальное управление	Код ОП 38.03.04/01.02
Направление подготовки Государственное и муниципальное управление	Код направления и уровня подготовки
Уровень подготовки бакалавр	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 10.12.2014 № 1567

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена автором:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Вавилова Ася Сергеевна	к.с.н., доцент	доцент	Теории и методологии государственного и муниципального управления	

Руководитель проектной группы модуля

Томильцев А.В

Рекомендовано учебно-методическим советом института государственного управления и предпринимательства

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 8 от 13.04.2016 г.

А.А. Яшин

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Кадровая политика-механизм реализации кадрового потенциала»

1.1.Аннотация содержания дисциплины

Изучение дисциплины «Кадровая политика-механизм реализации кадрового потенциала» направлена на освоение профессиональных компетенций, связанных с применением комплекса современных знаний, умений и навыков в сфере кадровой политики.

1.2. Язык реализации программы – русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения РО-6 - иметь системные представления о функциональных, уровневых, территориальных, статусных, инфраструктурных аспектах ГМУ и быть способным применять их в профессиональной деятельности

В рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ДПК-17 – знание основ кадровой политики и владение кадровыми технологиями в управлении государственной и муниципальной службой

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы кадровой политики;
- основы экономики и социологии труда
- процессы групповой динамики и принципов формирования команды

Уметь:

- проводить аудит человеческих ресурсов
- осуществлять диагностику организационной культуры
- применять знание основ экономики и социологии труда в профессиональной деятельности

Владеть (Демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- владеть кадровыми технологиями в управлении государственной и муниципальной службой;
- владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

1.4.Объем дисциплины

очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	5		
1.	Аудиторные занятия	51	51	51		
2.	Лекции	17	17	17		
3.	Практические занятия	34	34	34		
4.	Лабораторные работы					
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	39	7,65	57		
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э,18		

7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	60,98	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3		

заочная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*			
1.	Аудиторные занятия	12	12	12		
2.	Лекции	4	4	4		
3.	Практические занятия	8	8	8		
4.	Лабораторные работы					
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	78	1,8	78		
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э,18		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	16,13	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3		

2.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	Суть и содержание государственной кадровой политики	1. Основные понятия 2. Суть кадровой политики 3.Содержание государственной кадровой политики (ГКП) 4. Цели и задачи ГКП 5.Правоовые основы ГКП
P2	Приоритетные направления государственной кадровой политики (ГКП) и кадровой работы на государственной гражданской службе	1. Механизмы реализации кадровой политики на государственной и муниципальной службе 2. Основные принципы ГКП 3. Развитие трудового и кадрового потенциала в системе ГКП
P3	Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	1.Основные принципы кадровой работы 2. Содержание кадровой работы на государственной службе 3. Формирование кадрового состава 4. Содержание кадровой работы в муниципальном образовании 5. Кадровые службы и структурные подразделения по вопросам управления государственной (муниципальной) службы
P4	Кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы	1. Виды оценки персонала государственной и муниципальной службы 2. Кадровый резерв на государственной и

		муниципальной службе
P5	Управленческий труд на государственной и муниципальной службе	1. Понятия лидерства и руководства 2. Содержание деятельности руководителя

3.РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

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

Очная форма обучения

Объем модуля (12 зач.ед.):
Объем дисциплины (3 зач.ед.):

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																									
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям (колич.)			Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине (час.)		Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине в рамках модуля (час.)				
								Всего	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	Или семинар, семинар-конференция, коллоквиум	Всего, (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Инд. или групповой проект*	Перевод инояз.	Диссертационная работа, расчетная программа	Расчетно-графическая работа*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего, (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*							
P1	Суть и содержание государственной кадровой политики	13	6	2	4		7	7	2	5																						
P2	Приоритетные направления государственной кадровой политики (ГКП) и кадровой работы на государственной гражданской службе	19	12	4	8		7	7	2	5																						
P3	Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	18	9	3	6		9	7	2	5		2	1																			
P4	Кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы	21	12	4	8		9	7	2	5											2	1										
P5	Управленческий труд на государственной и муниципальной службе	19	12	4	8		7	7	2	5																						
	Всего (час), без учета подготовки к аттестационным мероприятиям:	90	51	17	34		39	35	10	25	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0									
	Всего по дисциплине (час.):	108	51				57																	0	0	18	0	0	0			

Заочная форма обучения

Объем модуля (12 зач.ед.):
Объем дисциплины (3 зач.ед.):

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)			Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																										
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям (колич.)	Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине (час.)	Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине в рамках модуля (час.)							
								Всего	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	конференция,	Всего, (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Инд. или групповой проект*	Перевод инояз. литературы*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Курсовая работа*	Курсовой проект*						Всего, (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*		
P1	Суть и содержание государственной кадровой политики	16	2	1	1		14	14	4	10															Зачет при наличии экзамена	Зачет при отсутствии экзамена	Экзамен	Интегрированная оценка результатов освоения дисциплин модуля	Интегрированный экзамен по модулю	Выполнение и защита проекта по модулю		
P2	Приоритетные направления государственной кадровой политики)ГКП) и кадровой работы на государственной гражданской службе	19	3	1	2		16	16	4	12																						
P3	Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	18	2	1	1		16	14	4	10			2	1																		
P4	Кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы	19	3	1	2		16	14	4	10											2	1										
P5	Управленческий труд на государственной и муниципальной службе	18	2		2		16	16	4	12																						
	Всего (час), без учета подготовки к аттестационным мероприятиям:	90	12	4	8		78	74	20	54	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0							
	Всего по дисциплине (час.):	108	12				96																	0	0	18	0	0	0			

4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1.Лабораторные работы - не предусмотрены

4.2.Практические занятия

Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Суть и содержание государственной кадровой политики	4
P2	2	Приоритетные направления государственной кадровой политики)ГКП) и кадровой работы на государственной гражданской службе	8
P3	3	Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	6
P4	4	Кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы	8
P5	5	Управленческий труд на государственной и муниципальной службе	8

Всего: 34

Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Суть и содержание государственной кадровой политики	1
P2	2	Приоритетные направления государственной кадровой политики)ГКП) и кадровой работы на государственной гражданской службе	2
P3	3	Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	1
P4	4	Кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы	2
P5	5	Управленческий труд на государственной и муниципальной службе	2

Всего: 8

4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1.Примерный перечень тем домашних работ

1. Составить профессиограмму, раскрывающую специфику деятельности государственного или муниципального служащего структурного подразделения по вопросам кадровой работы и государственной (муниципальной) службы
2. Составить резюме кандидата на должность государственной или муниципальной службы (должность по выбору студента)
3. Провести анализ перспективности основных направлений государственной кадровой политики РФ

4.3.2.Примерный перечень тем графических работ*не предусмотрено***4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)***не предусмотрено***4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов***не предусмотрено***4.3.5.Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)***не предусмотрено***4.3.6.Примерный перечень тем расчетно-графических работ***не предусмотрено***4.3.7.Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)***не предусмотрено***4.3.8.Примерная тематика контрольных работ**

1 вариант:

Сравнительная характеристика государственной кадровой политики РФ и государственной кадровой политики другого государства (на выбор студента)

2 вариант:

Сравнительная характеристика организации государственной службы РФ и другого государства (на выбор студента)

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов*не предусмотрено***5.СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ**

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1				*								
P2				*								
P3					*							
P4					*							
P5					*							
P6					*							
P7				*								

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

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

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

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

1. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ // Принят Государственной Думой 25 апреля 2003 года. Одобрен Советом Федерации 14 мая 2003 года (С изменениями и дополнениями от 11 ноября 2003 г., 6 июля 2006 г., 1 декабря 2007 г., 28 декабря 2010 г., 6 декабря 2011 г., 7 мая, 2 июля 2013 г.)

2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ // Опубликовано: 8 октября 2003 г. Одобрен Советом Федерации 24 сентября 2003 года.

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Принят Государственной Думой 7 июля 2004 года. Одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 года (в ред. Федеральных законов от 2 декабря 2013 г. № 350-ФЗ).

4. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. Организация кадровой работы в органах государственного и муниципального управления: Учебное пособие для вузов. Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2015. 316 с.

5. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография /Г.А. Банных, Е. И. Васильева, Л.И. Воронина, Т.Е. Зерчанинова, С.Н.Костина, А. В. Ручкин / Под научной редакцией Ю.Ю. Антроповой, доктора социологических наук; Л.И. Ворониной, кандидата социологических наук. – М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун –т, Изд-во Урал. ун-та, 2015, 203 с.

9.1.2. Дополнительная литература

1. Воронина Л.И. Организация муниципальной службы в Свердловской области: справочник // Администрация Губернатора Свердловской области, Ресурсный кадровый центр Свердловской области. – Екатеринбург, 2013.- 261 с. // Электронный ресурс УрФУ [Режим доступа] <http://study.urfu.ru/Aid/ViewMeta/12339>

9.2.Методические разработки

не используются

9.3.Программное обеспечение

Microsoft Office, Microsoft Power Point, Internet Explorer, Windows Media

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Зональная научная библиотека УрФУ lib.urfu.ru

2. <http://www.gov.ru> -Официальная Россия (сервер органов государственной власти РФ).

3. <http://www.midural.ru> – официальный сайт Правительства Свердловской области.

9.5.Электронные образовательные ресурсы

не используются

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Лекционный материал и практические занятия изучаются в аудиториях, оснащёнными проектором с видеотерминалом персонального компьютера на настенный экран; аудитории соответствуют требованиям СанПин и безопасности. Аудитории оснащены рабочими местами для обучающихся в достаточном количестве.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

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

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – *утверждается ученым советом института*

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>посещение</i>	<i>5 семестр</i>	<i>30</i>
<i>домашняя работа</i>	<i>5 семестр</i>	<i>70</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,5		
Промежуточная аттестация по лекциям – Экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям 0,5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активность на занятиях</i>	<i>5 семестр</i>	<i>40</i>
<i>Решение контрольных задач на занятиях</i>	<i>5 семестр</i>	<i>60</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям –		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта [<i>перечислить контрольно-оценочные мероприятия во время выполнения курсовой работы</i>]	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта – ...		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта – защиты – ...		

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр [<i>указать номер семестра</i>]	...
Семестр [<i>указать номер семестра</i>]	...

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

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

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

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

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

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

тестирование в рамках НТК не проводится.

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий
не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы
не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета
Не предусмотрено

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

1. Понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». В чем отличие понятий «кадры» и «персонал»
2. Что такое «кадровый потенциал» и “трудовой потенциал”
3. В чем состоит сущность кадрового процесса?
4. Дайте определение кадровой политики
5. Какие классификации кадровой политики существует
6. Раскройте суть и содержание государственной кадровой политики
7. Перечислите цели и задачи ГКП
8. Что является правовыми основами ГКП
9. Перечислите основные принципы ГКП
10. Какие существуют механизмы реализации кадровой политики на государственной и муниципальной службе
11. Основные принципы ГКП
12. Перечислите основные направления кадровой работы на государственной службе
13. Перечислите основные направления кадровой работы на муниципальной службе
14. Как формируется кадровый состав государственной (муниципальной) службы
15. Содержание оценки персонала на государственной и муниципальной службе
16. Содержание и правовые основы аттестации государственных (муниципальных) служащих
17. Содержание и правовые основы конкурса на замещение вакантных должностей государственной (муниципальной) службы
18. Содержание и правовые основы квалификационного экзамена, проводимого на государственной (муниципальной) службе
19. Характеристики состояния современного кадрового резерва на государственной (муниципальной) службе
20. Суть и содержание работы с кадровым резервом должностей государственной (муниципальной) службы
21. Виды кадрового резерва должностей государственной (муниципальной) службы
22. Содержание труда руководителей государственной (муниципальной) службы

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

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля
не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры
не используются

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Организация и реализация кадровой политики	Код модуля 1123500
Образовательная программа Государственное и муниципальное управление	Код ОП 38.03.04/01.02
Направление подготовки Государственное и муниципальное управление	Код направления и уровня подготовки 38.03.04
Уровень подготовки бакалавр	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 10.12.2014 № 1567

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена автором:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Томильцев Алексей Витальевич	к.и.н., доцент	доцент	Теории и методологии государственного и муниципального управления	

Руководитель проектной группы модуля

Томильцев А.В

Рекомендовано учебно-методическим советом института государственного управления и предпринимательства

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 8 от 13.04.2016 г.

А.А. Яшин

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

1.1.Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является базовым курсом государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для студентов по направлению «государственное и муниципальное управление».

Цель курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» –дать комплексные знания в области теории и практики мотивации и стимулирования трудовой деятельности, вооружить служащих гибким инструментарием в вопросах изучения мотивов и стимулов к труду, методов управления и эффективности трудовой деятельности (принципы практического использования мотивации труда).

1.2. Язык реализации программы - русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Курс нацелен на развитие практических навыков управления, к числу которых относится определение мотивов поведения человека, построение мотивационного механизма организации, аудит мотивационного состояния в организации и оценка эффективности мотивационной политики. знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умением применять их на практике ;

Курс направлен на формирование у студента следующих компетенций:

ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ПК-2 - владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- Основы кадровой политики и владение кадровыми технологиями в управлении государственной и муниципальной службой
- Основы экономики и социологии труда и способность применять их в профессиональной деятельности

Уметь:

- адаптировать лучшие практики зарубежного управления в профессиональной деятельности
- проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Демонстрировать навыки и опыт деятельности:

- владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

1.4. Объем дисциплины
очная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7		
1.	Аудиторные занятия	51	51	51		
2.	Лекции	17	17	17		
3.	Практические занятия	34	34	34		
4.	Лабораторные работы					
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	39	7,65	39		
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э,18		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	51	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3		

заочная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	9		
1.	Аудиторные занятия	12	12	12		
2.	Лекции	4	4	4		
3.	Практические занятия	8	8	8		
4.	Лабораторные работы					
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	78	1,8	78		
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э,18		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	16,13	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3	3	3		

2.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи курса. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. Основные понятия курса – «потребность», «мотив», «стимул»,

		«мотивация», «мотивация трудовой деятельности», «стимулирование трудовой деятельности». Классификации мотивов к труду. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников.
P2	Теоретические основы мотивации труда	Эволюция концепций мотивации. Ранние взгляды на мотивацию труда (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Д. Макгрегор). Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд). Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс, Э. Локк, модель Портера-Лоулера). Исследования отечественных ученых в области трудовой мотивации (В.И. Герчиков и др.). Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда (японская концепция мотивации, концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте, концепция социально-рыночного хозяйства Л. Эрхарда, современный российский подход к проблемам мотивации персонала).
P3	Психологический аспект мотивации труда	Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности и их классификация. Социальная типология личностей. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников.
P4	Мотивационный механизм организации	Понятие и сущность мотивационного механизма. Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. Технологии формирования мотивационного механизма в организации. Методы мотивации.
P5	Мотивационные ресурсы управления организацией	Сущность мотивационных ресурсов в управлении организацией. Виды мотивационных ресурсов (организация труда, социальное партнерство, социальная политика, организационная культура). Организация труда как условие повышения его эффективности. Социальное партнерство

		в организации труда. Социальная политика организации. Организационная культура. Оценка эффективности управления мотивацией.
Р6	Демотивация персонала и способы профилактики ее	Понятие «демотивация персонала». Факторы демотивации персонала. Стадии развития демотивации, причины пассивности работника. Профилактика демотивации.
Р7	Аудит мотивационного состояния организации	Понятие, сущность и виды аудита мотивационного состояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации.

3.РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

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

Очная форма обучения

Объем модуля (12 зач.ед.):
Объем дисциплины (3
зач.ед.):

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																									
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)				Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)												Подготовка к контрольным мероприятиям (колич.)			Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине			Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине в рамках модуля (час.)		
								Всего	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	или семинар-конференция, коллоквиум	Всего, (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Инд. или групповой проект*	Перевод инояз. литературы*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего, (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*							
P1	Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	11	6	2	4		5	5	2	3																						
P2	Теоретические основы мотивации труда	11	6	2	4		5	5	2	3																						
P3	Психологический аспект мотивации труда	11	6	2	4		5	5	2	3																						
P4	Мотивационный механизм организации	11	6	2	4		5	5	2	3																						
P5	Мотивационные ресурсы управления организацией	17	10	4	6		7	5	2	3													2	1								
P6	Демотивация персонала и способы ее профилактики	14	8	2	6		6	6	2	4																						
P7	Аудит мотивационного состояния организации	15	9	3	6		6	6	2	4																						
	Всего (час), без учета подготовки к аттестационным мероприятиям:	90	51	17	34		39	37	14	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0							
	Всего по дисциплине (час.):	108	51				57																			0	0	18	0	0	0	

Заочная форма обучения

Объем модуля (12 зач.ед.):
Объем дисциплины (3 зач.ед.):

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																								
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям (колич.)			Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине (час.)		Подготовка к аттестационным мероприятиям по дисциплине в рамках модуля (час.)			
								Всего	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	семинар-конференция	Всего, (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Инд. или групповой проект*	Перевод инояз. литературы*	разработка программного	Расчетно-графическая работа*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего, (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет при наличии экзамена	Зачет при отсутствии экзамена	Экзамен	Интегрированная оценка результатов освоения дисциплин модуля	Интегрированный экзамен по модулю	Выполнение и защита проекта по модулю
P1	Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	12	2	1	1		10	10	4	6																					
P2	Теоретические основы мотивации труда	11	1	0	1		10	10	4	6																					
P3	Психологический аспект мотивации труда	11	1	0	1		10	10	4	6																					
P4	Мотивационный механизм организации	12	2	1	1		10	10	4	6																					
P5	Мотивационные ресурсы управления организацией	16	2	1	1		14	12	4	8													2	1							
P6	Демотивация персонала и способы ее профилактики	14	2	1	1		12	12	4	8																					
P7	Аудит мотивационного состояния организации	14	2	0	2		12	12	4	8																					
	Всего (час), без учета подготовки к аттестационным мероприятиям:	90	12	4	8		78	76	28	48	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0						
	Всего по дисциплине (час.):	108	12				96																			0	0	18	0	0	0

4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1.Лабораторные работы - не предусмотрены

4.2.Практические занятия

Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	4
P2	2	Теоретические основы мотивации труда	4
P3	3	Психологический аспект мотивации труда	4
P4	4	Мотивационный механизм организации	4
P5	5	Мотивационные ресурсы	6
P6	6	Демотивация персонала и способы ее профилактики	6
P7	7	Аудит мотивационного состояния организации	6

Всего: 34

Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	1
P2	2	Теоретические основы мотивации труда	1
P3	3	Психологический аспект мотивации труда	1
P4	4	Мотивационный механизм организации	1
P5	5	Мотивационные ресурсы	1
P6	6	Демотивация персонала и способы ее профилактики	1
P7	7	Аудит мотивационного состояния организации	2

Всего: 8

4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

не предусмотрено

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

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

не предусмотрено

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)*не предусмотрено***4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ***не предусмотрено***4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)***не предусмотрено***4.3.8. Примерная тематика контрольных работ**

1. Тенденции изменения культуры труда на российских предприятиях.
2. «Школа научного управления» как первоначальный этап в развитии менеджмента и мотивации труда.
3. Эволюция мотивационных концепций.
4. Возможности применения партисипативного управления в современных социально-экономических условиях.
5. Социальная ответственность как мотивационный ресурс организации.
6. Сравнительный анализ систем оплаты труда.
7. Мотивация в предпринимательской деятельности.
8. Связь корпоративной культуры и мотивации труда.
9. Качество жизни персонала как фактор мотивации трудовой деятельности.
10. Значение социального партнерства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.
11. Методы управления мотивацией и их сравнительный анализ.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов*не предусмотрено***5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ***

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1				*								
P2				*								
P3					*							
P4		*										
P5					*							
P6					*							
P7				*								

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

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

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

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

1. Бухалков М.И. Управление персоналом [Текст]: учебник/М. И. Бухалков.-2-е изд. - М.:ИНФРА-Мя, 2013. - 400 с. -
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов по спец. «Менеджмент орг.» и «Упр. Персоналом»/А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М.:ИНФРА-М, 2012. - 301 с.
3. Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов по спец. «Упр. Персоналом», «Орг. поведение», «Мотивация персонала»/Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин.-2-е изд., перераб. и доп.- М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 312 с.
4. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда [Текст]:учеб. для студентов вузов по экон. спец./Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина.-3-е изд., стер.- М.:Кнорус,2013.-328 с. - Рек. М-вом образования РФ
5. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда [Текст]/Татьяна Яковлева. - СПб.:Питер, 201. - 240 с.

9.1.2. Дополнительная литература

1. Авдулова Татьяна Павловна. Психологические основы менеджмента:Учеб.-метод.пособие/Т.П.Авдулова.-М.:Либерей,2005.-154с.- (Библиотекарь и время. XXI век; № 24).
2. Верещагина ЛА. Психология потребностей и мотивация персонала [Текст]/Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. -2-е изд., доп. - Харьков: Гуманитар. Центр, 2005.-156 с.
3. Ветлужских Е. Н.Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика [Текст]/Елена Ветлужских.-2-е изд., доп.-М.:Альпина Бизнес Букс,2007.-149 с.
4. Волосский А. А. Мотивация и стимуляция труда [Текст]/А. Волосский.-М.:Техносфера, 2007. - 496 с.
5. Дипроуз Д. Мотивация [Текст]/Д. Дипроуз; пер. с англ. О. И. Медведь.-М.:Эксмо,2008.-256 с.- (Высокий старт).
6. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учеб.для студентов по спец. «Упр.персоналом» и «Менеджмент орг.»/А.П.Егоршин.-5-е изд., доп.и перераб.- Н.Новгород:НИМБ,2005.- 720с.-Рек.М-вом образования РФ.
7. Иванова С.В. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? [Текст]/С. В. Иванова.-4-е изд.- М.:Альпина Бизнес Букс,2008.-288 с.
8. Карташова Л. В. Организационное поведение [Текст]:учеб. Для студентов вузов по направлению и спец. Менеджмент/Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина.- М.:ИНФРА-М,2008.-384 с.- (Высшее образование).-Рек. М-вом образования РФ

9. Кирхлер Э. Мотивация в организациях [Текст]/Эрих Кирхлер, Криста Родлер.-2-е изд., испр.-Харьков:Гуманитар. Центр,2008.-168 с.-(Психология труда и организационная психология;т. 1)
10. Маренков Н. Л. Управление персоналом организаций [Текст]:учеб. пособие для студентов вузов/Н. Л. Маренков, Н. Н. Косаренко.-М.:Акад. Проект: Трикта,2005.-464 с.-(Учебное пособие для вузов)
11. Мишурова И. В.Управление мотивацией персонала: Учеб.-практич. пособие/И.В.Мишурова, П.В.Кутелев.-М.:МарТ,2003.-224с.
12. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала [Текст]/С. А. Шапиро.- М.:ГроссМедиа, 2006. - 224 с.

9.2.Методические разработки

не используются

9.3.Программное обеспечение

Microsoft Office, Microsoft Power Point, Internet Explorer, Windows Media

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Зональная научная библиотека УрФУ lib.urfu.ru
2. www.ipu.ru/period/ru Журнал «Проблемы управления»
3. www.rjm.ru «Российский журнал менеджмента»
4. www.vam.amr.ru Вестник Ассоциации менеджеров
5. www.grebennikov.ru/management_today.phtml
6. Журнал «Менеджмент сегодня» www.grebennikov.ru/motivation_wage.phtml
7. Журнал «Мотивация и оплата труда» www.grebennikov.ru/personnel_development.phtml
8. Журнал «Управление развитием персонала» www.grebennikov.ru/hr_management.phtml
9. Журнал «Управление человеческим потенциалом»www.amr.ru Сайт Ассоциации менеджеров
10. www.dps.smrtdc.ru/Ogl_uch_mat.htm Энциклопедия управления персоналом "Управление человеческими ресурсами". Учебные материалы.
11. www.i-u.ru/description.aspx Электронное издание "Кадры и кадровая политика"
12. www.hr-portal.ru/ Сайт "Психология и управление персоналом".

9.5.Электронные образовательные ресурсы

не используются

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Лекционный материал и практические занятия изучаются в аудиториях, оснащёнными проектором с видеотерминалом персонального компьютера на настенный экран; аудитории соответствуют требованиям СанПин и безопасности. Аудитории оснащены рабочими местами для обучающихся в достаточном количестве.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

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

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – утверждается ученым советом института

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>посещение</i>	<i>7 семестр</i>	<i>30</i>
<i>домашняя работа</i>	<i>7 семестр</i>	<i>70</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям 0,5		
Промежуточная аттестация по лекциям – Экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям 0,5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активность на занятиях</i>	<i>7 семестр</i>	<i>40</i>
<i>Решение контрольных задач на занятиях</i>	<i>7 семестр</i>	<i>60</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям –		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта [перечислить контрольно-оценочные мероприятия во время выполнения курсовой работы]	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта – ...		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта – защиты – ...		

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр [указать номер семестра]	...
Семестр [указать номер семестра]	...

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

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

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

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

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

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

тестирование в рамках НТК не проводится.

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Не предусмотрено

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

Ответьте на предлагаемые ниже вопросы.

1. Для чего руководителю нужно разбираться в теоретических и практических вопросах мотивации трудовой деятельности?
2. Раскройте сущность понятий: мотив, стимул, мотивация, стимулирование, этапы процесса мотивации, назовите основные формы стимулов?
3. Опишите ситуации, в которых сегодня можно эффективно использовать мотивацию типа «кнута и пряника»?
4. В чем отличия между работниками, описываемыми теориями «Х», «У» и «Z»?
5. Объясните сущность модели мотивации поведения человека разработанную А. Маслоу?
6. В чем отличия теории Д. Макклелланда от теорий А. Маслоу и К. Альдерфера?
7. Раскройте основное содержание факторов мотивации, выделенных Ф. Гецбергом?
8. В чем особенности теории ожиданий В. Врума, и какое практическое применение теории справедливости Адамса можно предложить для использования в управлении?
9. В чем заключаются основные положения теории Портера и Лоулера?
10. Раскройте основные черты концепции партисипативного управления?
11. Дайте определение заработной платы, опишите структуру оплаты труда работника, за что, и за счет чего выплачиваются основная и дополнительные заработные платы?
12. В чем принципиальная разница между премией и вознаграждением?
13. Назовите основные системы оплаты труда персонала и расскажите, как они рассчитываются?
14. В чем отличия между прямой сдельной и аккордной оплатой?
15. Что такое оценка рабочих мест и как ее можно рассчитать?
16. Какие используются показатели для планировании денежных выплат?
17. Какие особенности использования поощрительных выплат используются для менеджеров?
18. В каких случаях сдельная оплата труда более предпочтительна по сравнению с повременной, а в каких наоборот?
19. Из какого источника выплачивается премия и материальная помощь рабочим и служащим?
20. Какие основные принципы правового регулирования трудовых отношений при частной собственности, и чем могут регулироваться нормы трудового права?
21. Перечислите основные статьи, регулирующие заработную плату, какой существует порядок, обуславливающий место и сроки выплаты заработной

платы?

Ответы на предложенные проверочные задания оформляются в виде контрольной работы (вместе с решением профессиональных (управленческих задач)) и сдаются непосредственно преподавателю перед сдачей экзамена.

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

Задача 1.

Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт.

Шеф предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в "зону некомпетентности", и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль».

Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и начальником отдела? Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

Задача 2.

Руководителем небольшой, но динамично развивающейся компании была сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать не только на себя, но и на компанию, что будет способствовать ее развитию».

В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но свободных вакансий на руководящие должности в компании не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников.

Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя? Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?

Задача 3.

Руководитель заметил, что с ростом численности его отдела резко ухудшились отношения между сотрудниками. Регулярно возникали конфликты, сотрудники приходили к нему жаловаться на своих коллег, некоторые часто брали больничные листы и т. п. Особенно страдала сотрудница средних лет, хороший специалист, но очень ранимая, с обидчивым характером. Желая компенсировать сотруднице ухудшающуюся обстановку на работе, он решил повысить ей заработную плату. Однако через некоторое время женщина уволилась и перешла в другую компанию на меньший оклад. Подавая заявление об уходе, она сказала: "Пусть там платят меньше, зато мне там спокойнее, нет крика и шума по пустякам».

Подумайте, в чем заключалась мотивация этой сотрудницы? Какой фактор был для нее мотивирующим?

Задача 4.

Сотрудница одной из российских компаний так описывает причины снижения мотивации на работе: «Начав работать в компании, я очень старалась, выполняла большой объем работы, "крутилась", забывая даже пообедать, часто приходила к руководителю с предложениями о том, что можно еще сделать, чтобы у компании появилось больше крупных

клиентов. Но со временем я поняла, что на самом деле моя активность никому не нужна. Руководитель всегда был мною недоволен, часто меня ругал, и никаких специальных поощрений за свою старательность я не получала. В результате я стала работать, как все, кое-как, лишь бы досидеть до конца рабочего дня... Мне что, больше других надо?»

Какую основную ошибку допустил руководитель, учитывая положения концепции ожиданий? Что бы вы посоветовали сделать этому руководителю, чтобы способствовать повышению мотивации своей сотрудницы?

Задача 5.

Старательная и активная молодая женщина в течение многих лет добивалась повышения своего должностного статуса. Однако, когда ее назначили начальником крупного отдела, она недолго была удовлетворена своим результатом.

Да, ее ожидания оправдались, но они вошли в противоречие с семейными ценностями. Теперь ее рабочий день стал ненормированным: чтобы выполнить свои должностные обязанности, ей часто приходилось выходить на работу раньше, а уходить позже. Возникли конфликты с мужем и детьми. Поскольку теперь результаты ее успешной работы не согласовывались с жизненными ценностями, ей пришлось специально решать эту проблему.

Что бы вы могли посоветовать этой сотруднице? Как совместить успехи на работе и семейные ценности?

Задача 6.

После посещения немецкой фабрики руководство российской компании приняло решение выдавать своим рабочим заработную плату в конвертах, как это делают в Германии. Через некоторое время в цеху вспыхнул настоящий бунт. Рабочие открывали конверты и сравнивали свою заработную плату. Поскольку некоторым молодым рабочим, только что пришедшим в компанию, выдавали заработную плату неоправданно выше, чем остальным, сотрудники, которые работали в компании давно, посчитали, что нарушен принцип справедливости, и стали угрожать увольнением.

Как вы считаете, правильное ли решение приняло руководство по выдаче рабочим заработной платы в конвертах? Каким образом необходимо было объяснить рабочим введение новой формы оплаты их труда? Почему возник бунт и что бы вы могли предпринять в такой ситуации, если бы были руководителем этой компании?

Задача 7.

Российская компания возникла на основе семейного бизнеса. Руководителем компании стал средний брат, но все ключевые позиции в компании занимали его родственники: родители, старшая сестра, младший брат, муж старшей сестры, жена младшего брата и т. п. Родственники обладали приоритетными правами в принятии решений, получали большую заработную плату и бонусы. Все сотрудники знали, что войти в эту закрытую группу собственников практически невозможно. В компании также было известно, что усилия и активность мало отражаются на вознаграждении и поощрениях. В результате здесь наблюдалась высокая текучесть персонала, а конкуренты между собой называли эту организацию «кузницей кадров».

Какие положения концепции справедливости не учитываются в данной компании? Какие рекомендации можно предложить руководителю, чтобы устранить имеющиеся ошибки в системе мотивации персонала?

Задача 8.

В одной компании рабочие высказывали острую неудовлетворенность заработной платой. Несмотря на то, что их претензии были обоснованными, финансовые возможности компании в тот момент не позволяли увеличить заработную плату. Перед руководством встала задача мотивации рабочих при помощи нематериальных факторов. При этом следовало иметь в виду, что каждый рабочий трудился на своем участке и конечного результата своего труда видеть не мог. Для того чтобы нейтрализовать

неудовлетворенность персонала или снизить ее уровень, в цеху была организована выставка лучших работ (светильников) наиболее квалифицированных рабочих с указанием, на какой выставке эта продукция была представлена. Кроме того, в цеху были вывешены фотографии крупных компаний, которые купили эти светильники. При помощи таких, в общем-то, не дорогостоящих мер неудовлетворенность рабочих своей заработной платой на некоторый период была снижена.

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

Задача 9.

Полгода назад сотрудник получил новую должность, которой добивался в течение длительного времени, и повышение заработной платы. Но мотивация к получению высоких результатов была недолгой. Возникли нежелание идти утром на работу, апатия, попытки «дотянуть» до выходных или праздничных дней.

Что произошло? Почему деньги перестали быть для сотрудника достаточным стимулом? О каких еще неудовлетворенных потребностях можно говорить в отношении этого сотрудника?

Задача 10.

Руководитель отдела спешит на встречу к клиенту и нервно отдает поручение своему сотруднику: «Я очень спешу! Видите - у входа стоит машина? Уже через 40 минут я должен быть на переговорах! А вы знаете, какие везде пробки?! Быстро запомните, что нужно сделать! Пойдете на четвертый этаж, в комнату 411, там сидит симпатичная девушка Юля. Возьмете у нее текст моего отчета, в нем семнадцать страниц, проверьте все цифры, опечатки и неточности, если они там есть. Все исправьте! Подготовьте мне отчет, я выступаю на расширенном Совете! Очень ответственное выступление! Будут акционеры! Все! Времени больше нет! Выполняйте! Это срочное задание!»

Какие ошибки сделал руководитель, формулируя задание своему подчиненному? Что бы вы могли ему посоветовать, учитывая положения концепции Э.

Локка?

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

1. Понятие и классификация мотивов труда.
2. Понятие и классификация стимулов к труду.
3. Ранние теории мотивации (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Д. Макгрегор).
4. Ключевые принципы мотивации труда.
5. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг) и их
6. применение в управлении персоналом.
7. Содержательные теории мотивации (К. Альдерфер, Д. Макклелланд)
8. и их применение в управлении персоналом.
9. Процессуальные теории мотивации (С. Адамс, Э. Локк) и их приме-
10. ние в управлении персоналом.
11. Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс) и их приме-
12. ние в управлении персоналом.
13. Теория мотивации В.И. Герчикова.
14. Сравнительный анализ теорий А. Маслоу и К. Альдерфера.
15. Понятие «стимулирование труда». Виды стимулирования персонала.
16. Мотивационная работа на разных этапах управления персоналом.
17. Понятие и функции стимулирования труда. Основные принципы сти-
18. мулирования труда.
19. Понятие и основные формы стимулирования труда персонала.
20. Основные факторы демотивации персонала.
21. Модель ключевых характеристик работы Дж. Хэкмена и Дж. Олдхе-
22. ма.

23. Факторы, влияющие на оплату труда персонала.
24. Методы управления мотивацией персонала.
25. Особенности мотивации персонала на стадии становления организа-
26. ции.
27. Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей ор-
28. ганизации.
29. Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся орга-
30. низации.
31. Управление мотивацией на всех уровнях организации.
32. Мотивационный механизм организации – понятие и технология раз-
33. работки.
34. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействую-
35. щие на мотивацию труда персонала.
36. Партисипативное управление в мотивации персонала.
37. 17
38. Системы и формы оплаты труда.
39. Сдельная форма оплаты труда - понятие и виды.
40. Повременная форма оплаты труда – понятие и виды.
41. Сравнительный анализ сдельной и повременной форм оплаты труда.
42. Премирование труда – понятие и виды.
43. Государственное регулирование доходов населения.
44. Мотивационные ресурсы управления организацией.

8.3.6. Перечень примерных вопросов для зачета

не предусмотрено

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

не используются

8.3.8. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.9. Интернет-тренажеры

не используются

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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <i>Организация и реализация кадровой политики</i>	Код модуля 1123500
Образовательная программа <i>Государственное и муниципальное управление</i>	Код ОП 38.03.04/01.02
Направление подготовки <i>Государственное и муниципальное управление</i>	Код направления и уровня подготовки... <i>38.03.04.</i>
Уровень подготовки <i>бакалавриат</i>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <i>10.12.2014, № 1567</i>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Шаброва Нина Васильевна	к.с.н., доцент	доцент	Социологии и технологий государственного и муниципального управления	

Руководитель модуля

А.В. Томильцев

Рекомендовано учебно-методическим советом *Института государственного управления и предпринимательства*

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 8 от 13.04.2016 г.

А.А. Яшин

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

1.1.Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к модулю «Организация и реализация кадровой политики», который является вариативным (по выбору студентов) по направлению подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление».

Дисциплина «Экономика и социология труда» включает в себя широкий спектр теоретического и практического материала с ориентацией на использование его в обыденной жизни и в профессиональной деятельности. Содержание дисциплины раскрывает с научной точки зрения современные подходы к пониманию тенденций в сфере социально-трудовых отношений, позволяет комплексно (и с экономической, и с социологической точек зрения) анализировать проблемы, возникающие в процессе труда. При изучении дисциплины используются современные общеобразовательные технологии, такие как кейс – анализ, методы проблемного обучения (дискуссии), командная работа, деловые игры.

1.2. Язык реализации программы – русский.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента системных представлений о функциональных, уровневых, территориальных, статусных, инфраструктурных аспектах ГМУ и способности применять их в профессиональной деятельности (**РО-06**), что предполагает формирование компетенции **ДПК-18** – *знание основ экономики и социологии труда и способность применять их в профессиональной деятельности*

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- развитие научной мысли в области экономики и социологии труда
- роль труда в жизни человека и общества
- основные понятия, характеризующие трудовые ресурсы
- социально-экономическую сущность и структуру занятости
- содержание государственной политики в сфере труда и занятости

Уметь:

- анализировать совокупность экономических и социальных отношений в процессе труда

- проектировать рабочие места в соответствии с требованиями научной организации труда

- анализировать и разрабатывать мероприятия для мотивации и стимулирования труда работников

- разрабатывать мероприятия по трудовой адаптации работников

Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- навыком расчета показателей производительности труда
- навыком нормирования труда
- технологиями разрешения трудовых конфликтов
- технологиями измерения удовлетворенности трудом

1.4. Объем дисциплины

Таблица 1.4.1

Объем дисциплины для студентов очной формы обучения, в т.ч. при использовании дистанционной образовательной технологии

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7
1.	Аудиторные занятия	51	51,00	51
2.	Лекции	17	17,00	17
3.	Практические занятия	34	34,00	34
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	53	7,65	53
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	3,4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	58,90	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3	3	3

Таблица 1.4.2

Объем дисциплины для студентов заочной формы обучения, в т.ч. при использовании дистанционной образовательной технологии

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7
1.	Аудиторные занятия	12	12	12
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	8	8	8
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	53	1,8	53
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	3,4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	14,05	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р1	Предмет экономики и социологии труда. Труд как экономическая и социологическая категория	Предметная область курса «Экономика и социология труда». К. Маркс, Ч. Дарвин, Д. МакГрегор, Э. Фромм о сути труда в жизни человека. Функциональный и социологический аспекты трудовых отношений. Классификации социально-трудовых отношений в

		<p>сфере труда (по содержательности деятельности, по субъекту, объему властных отношений, способу общения, степени регламентированности, характеру распределения доходов).</p> <p>Связь экономики и социологии труда с дисциплинами о труде: психология труда, демография, экономика труда, физиология труда, научная организация труда, гигиена труда, трудовое право и т.д.</p> <p>Развитие научной мысли в области экономики и социологии труда.</p> <p>Основные проблемы, направления и разделы.</p> <p>Труд и трудовая деятельность.</p> <p>Подходы к трактовки термина «труд».</p> <p>Труд как деятельность, как результат, как экономическая и социологическая категория.</p> <p>Трудовые концепции К. Маркса, А. Смита, Д. Рикардо, Дж. Милля, Ф. Тенниса, Э. Дюркгейма, Ф. Тейлора, Ф. Герцберга.</p> <p>Предмет труда, средства труда, окружающая среда и ее состояние.</p> <p>Классификация видов труда.</p> <p>Роль труда в жизни человека и общества.</p>
P2	Трудовые ресурсы. Рынок труда и занятость населения	<p>Понятие «трудовые ресурсы» и его связь с другими терминами, характеризующими человеческие ресурсы: рабочая сила, экономически активное население, экономически неактивное население, занятое население.</p> <p>Трудоспособный возраст.</p> <p>Формирование трудовых ресурсов: воспроизводство, распределение и использование трудовых ресурсов.</p> <p>Естественное движение, миграционное движение, социальное движение населения.</p> <p>Структура трудовых ресурсов по полу, возрасту, образованию, месту жительства, профессии, отраслям экономики. Абсолютный прирост трудовых ресурсов, темп роста трудовых ресурсов.</p> <p>Социально-экономическая сущность и структура занятости.</p> <p>Рынок труда, его формирование.</p> <p>Функции и явления безработицы: социально-экономическая, общественные настроения по поводу безработицы, эгоизм наемного работника, эгоизм работодателя, субъективизм в кадровых решениях, конкуренция или солидарность работников, противоречия социальной защиты и т.д.</p> <p>Безработица, ее формы. Добровольная, вынужденная, скрытая, структурная, технологическая безработица.</p> <p>Экономические и социологические методы измерения безработицы.</p> <p>Роль минимальной оплаты труда и органов государственной власти в регулировании рынка</p>

		труда.
P3	Эффективность и производительность труда	<p>Сущность производительности труда.</p> <p>Повышение производительности и эффективности труда как экономия живого и овеществленного труда на единицу потребительной стоимости.</p> <p>Значение роста производительности труда для развития социально-ориентированной рыночной экономики.</p> <p>Факторы и резервы роста производительности труда.</p> <p>Общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные резервы роста производительности.</p> <p>Показатели и методы измерения производительности труда. Стоимостный, трудовой и метод натуральных показателей.</p>
P4	Основные понятия организации труда	<p>Разделение труда. Функциональное, технологическое, предметное разделение труда.</p> <p>Производительный, технологический и трудовые процессы.</p> <p>Производственная среда. Условия труда. Санитарно-гигиенические условия труда. Безопасность труда. Режим труда и отдыха. Взаимодействие между сотрудниками. Рабочее место. Операция: технологический и трудовой аспект. Рабочее время. Основное, время перерывов в ходе технологического процесса.</p> <p>Нормирование труда: нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания.</p>
P5	Трудовой потенциал организации	<p>Понятие трудового потенциала. Структура трудового потенциала. Здоровье, нравственность, творчество, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени как основные компоненты трудового потенциала.</p> <p>Уровни трудового потенциала. Трудовой потенциал организации как система.</p> <p>Цель управления трудовым потенциалом организации.</p> <p>Кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный компоненты трудового потенциала организации.</p> <p>Измерение трудового потенциала.</p>
P6	Удовлетворенность трудом и мотивация трудового поведения. Стимулирование труда	<p>Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду, их типология.</p> <p>Функции мотивов в сфере труда: ориентирующая, смыслообразующая, опосредующая, мобилизирующая, оправдательная. Истинные и провозглашаемые мотивы.</p> <p>Сущность удовлетворенности трудом.</p> <p>Потребности и интересы, ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.</p>

		<p>Инструментальные и терминальные ценности.</p> <p>Структура мотивов трудового поведения.</p> <p>Сущность и разновидность стимулирования труда.</p> <p>Понятие, формы и системы оплаты труда.</p> <p>Пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование труда. Жесткое и либеральное стимулирование. Актуальное и перспективное стимулирование.</p> <p>Условия эффективности стимулирования труда.</p> <p>Зависимость между активностью и вознаграждением.</p> <p>Определенность принципа вознаграждения.</p> <p>Стабильность критериев оценки активности.</p> <p>Договорный механизм. Подкрепление и реализация ожиданий.</p> <p>Особенности объекта стимулирования труда.</p> <p>Премии, доплаты и надбавки к заработной плате.</p>
P7	<p>Трудовое поведение.</p> <p>Трудовая адаптация.</p> <p>Трудовые конфликты</p>	<p>Понятие и структура трудового поведения.</p> <p>Циклические повторяющиеся действия, маргинальные действия, поведенческие схемы и стереотипы, спонтанные действия и поступки.</p> <p>Виды трудового поведения по субъекту поведения, наличию взаимодействия, производственной функции, степени детерминированности, степень соответствия принятым нормам, степени формализации, характеру мотивации, производственным результатам и последствиям и т.д.</p> <p>Типы трудового поведения: функциональное, организационное, экономическое и инновационного.</p> <p>Смысл трудового поведения в рыночных условиях хозяйствования. Социальный контроль в сфере труда.</p> <p>Понятие и элементы трудовой адаптации.</p> <p>Профессиональная, социально-психологическая, общественно-организационная, культурно-бытовая и психофизиологическая адаптация.</p> <p>Стадии трудовой адаптации: ознакомления, приспособления, ассимиляции. Идентификация.</p> <p>Предпосылки адаптации: престиж и привлекательность профессии, профессиональная ориентация и профессиональный отбор.</p> <p>Факторы трудовой адаптации: субъективные и объективные.</p> <p>Карьера. Этапы карьеры в течение жизни человека.</p> <p>Показатели трудовой адаптации. Специфика адаптации иностранной рабочей силы.</p> <p>Понятие и модели трудовых конфликтов.</p> <p>Конфликт как позитивное и негативное явление в организации. Открытые и закрытые трудовые конфликты. Негативные последствия трудовых конфликтов: усиление враждебности, свертывание деловых контактов, падение мотивации, ухудшение взаимопонимания, сопротивления, деструктивное поведение, потери времени и т.д.</p> <p>Развитие трудовой организации. Причины и факторы трудовых конфликтов. Проблемы</p>

		<p>распределительных отношений. Сложности функционального взаимодействия. Ролевые противоречия. Деловые разногласия. Раздел вины, ответственности.</p> <p>Лидерство. Ненормальные условия труда. несовместимость. Половозрастной состав организации.</p> <p>Формы разрешения трудовых конфликтов. Реорганизация. Информирование. Трансформация. Отвлечение. Дистанцирование. Игнорирование. Подавление. Комформное предпочтение.</p>
P8	Правовые аспекты управления трудом	<p>Управление трудом на международном уровне. Роль международной организации труда. Основные проблемы, решаемы МОТ.</p> <p>Социальное партнерство. Разработка и контроль международных норм труда. Помощь странам в решении социально-трудовых проблем.</p> <p>Проведение исследований социально-трудовых проблем.</p> <p>Управление трудом на уровне государства и его субъектов.</p> <p>Защита некоторых социальных групп населения.</p> <p>Государственные документы, регулирующие трудовые отношения.</p> <p>Управление трудом на уровне организации. Трудовой контракт. Трудовой договор. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.</p> <p>Особенности правового регулирования работников сферы государственного и муниципального управления.</p>

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

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

*Суммарный объем в часах на мероприятие указывается в строке «Всего (час.)» без учета промежуточной аттестации

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)			Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																							
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)			Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)		
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы		Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	Ни семинар, семинар-конфер., коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	Проект по модулю
P1	Предмет экономики и социологии труда. Труд как экономическая и социологическая категория	10	1	1		9	9	4	5																				
P2	Трудовые ресурсы. Рынок труда и занятость населения	15	2		2	13	11	4	7													2	1						
P3	Эффективность и производительность труда	12	1	1		11	11	4	7																				
P4	Основные понятия организации труда	17	1	1		16	16	3	7		6	1																	
P5	Трудовой потенциал организации	13	2		2	11	11	4	7																				
P6	Удовлетворенность трудом и мотивация трудового поведения. Стимулирование труда	13	2		2	11	11	4	7																				
P7	Трудовое поведение. Трудовая адаптация. Трудовые конфликты	11	1	1		10	10	3	7																				
P8	Правовые аспекты управления трудом	13	2		2	11	11	4	7																				
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	104	12	4	8	0	92	90	30	54	0	0	6,0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	2	0			
	Всего по дисциплине (час.):	108	12				96	В т.ч. промежуточная аттестация																		4	0	0	0

*Суммарный объем в часах на мероприятие указывается в строке «Всего (час.)» без учета промежуточной аттестации

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1.Лабораторные работы

«не предусмотрено»

4.2.Практические занятия

Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
<i>P1</i>	1	Предмет экономики и социологии труда	2
<i>P1</i>	2	Труд как экономическая и социологическая категория	2
<i>P2</i>	3	Трудовые ресурсы: понятие и структура	2
<i>P2</i>	4,5	Занятость, рынок труда и безработица как экономическая и социологическая проблемы	4
<i>P3</i>	6,7	Эффективность и производительность труда	4
<i>P4</i>	8	Деловая игра «Производство книг»	2
<i>P4</i>	9	Деловая игра «Фотография рабочего времени»	2
<i>P5</i>	10	Трудовой потенциал организации	2
<i>P6</i>	11	Удовлетворенность трудом	2
<i>P6</i>	12	Мотивация трудового поведения	2
<i>P6</i>	13	Стимулирование труда	2
<i>P7</i>	14	Трудовая адаптация	2
<i>P7</i>	15	Трудовые конфликты	2
<i>P8</i>	16	Правовые аспекты управления трудом	4
Всего:			34

Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
<i>P2</i>	3	Трудовые ресурсы: понятие и структура	2
<i>P5</i>	10	Трудовой потенциал организации	2
<i>P6</i>	11	Удовлетворенность трудом	2
<i>P8</i>	16	Правовые аспекты управления трудом	2
Всего:			8

4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1.Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа «Мое рабочее место»

Цель работы: научиться анализировать организацию рабочего места

4.3.2.Примерный перечень тем графических работ*не предусмотрено***4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)***не предусмотрено***4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов***не предусмотрено***4.3.5.Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)***«не предусмотрено»***4.3.6.Примерный перечень тем расчетно-графических работ***не предусмотрено***4.3.7.Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)***не предусмотрено***4.3.8.Примерная тематика контрольных работ***Контрольная работа «Особенности рынка труда и занятости населения какой-либо страны» (выбор страны по желанию студента)***4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов***не предусмотрено***5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ**

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<i>P1</i>				+	+						+	
<i>P2</i>				+							+	
<i>P3</i>				+	+						+	
<i>P4</i>											+	
<i>P5</i>					+						+	
<i>P6</i>				+	+						+	
<i>P7</i>				+							+	
<i>P8</i>				+	+						+	

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)**

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

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда :/ Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М.: НОРМА, 2007. — 447 с.
2. [Одегов, Юрий Геннадьевич](#). Экономика труда : учебник для бакалавров, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко .— Москва : Юрайт, 2013 .— 423 с. : ил. — (Бакалавр. Базовый курс) .— Библиогр.: с. 399-401, библиогр. в примеч. — ISBN 978-5-9916-2415-2.
3. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие. - М.: Инфра-М, 2003.
4. Жулина Е. Г. Экономика труда / Е. Г. Жулина. М., 2006.
5. Рынок труда / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М., 2000.

9.1.2.Дополнительная литература

1. [Адамчук, Виталий Владимирович](#). Экономика и социология труда : Учебник для студентов вузов, обуч. по экон. спец. / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина .— М. : ЮНИТИ, 2009 .— 407 с. — Библиогр.: с. 401-402 (63 назв.). — рекомендовано в качестве учебника .— ISBN 5-238-00042-1 : 81.00.
2. Рынок труда : Учебник / В.Н. Бобков, Б.Д. Бреев, В.С. Буланов и др. ; Под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина; Рос. Акад. Гос. Службы при Президенте РФ .— М. : ЭКЗАМЕН, 2000 .— 448 с. — Авт. указаны на обороте тит. л. — Библиогр.: с. 434-440. — рекомендовано в качестве учебника .— ISBN 5-8212-0060-1 : 54.00.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Гардарика, 2012.
4. Еловиков Л.А. Экономика труда. Учебное пособие – Омск: Издание ОмГУ, 2011.
5. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. – М.: Изд-во МИК, 2009.
6. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2009.
7. Верховин В. И. В поисках предмета экономической социологии / В. И. Верховин // Социологические исследования. 1998. № 1.
8. [Вукович, Галина Григорьевна](#). Рынок труда : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 - "Экономика труда" и направлению 080100 - "Экономика" / Г. Г. Вукович, И. В. Гелета .— Ростов-на-Дону : Феникс, 2013 .— 238 с. : ил. — (Высшее образование) . Библиогр.: с. 233-237, библиогр. в примеч. — ISBN 978-5-222-21051-2.
9. Дикарева А. А. Социология труда / А. А. Дикарева, М. И. Мирская. М., 1989.
10. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом. – М.: Издат. Центр «Академия», 2011.
11. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Нижний Новгород: НИМБ, 2012.
12. [Егоршин, Александр Петрович](#). Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению (специальности) "Управление персоналом" / А. П. Егоршин .— 3-е изд, перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-

- М, 2015 .— 378 с. : ил. — (Высшее образование) .— Глоссарий: с. 363-369 .— Библиогр.: с. 370-372 (52 назв.), библиогр. в примеч. — ISBN 978-5-16-006048-4.
13. Зущина Г.М., Костин Л.Л. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. — М., 2010.
 14. [Иванова, Светлана Владимировна](#). Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? / [С. В. Иванова] .— 8-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2013 .— 285 с. : табл. — Авт. указан на обл. — ISBN 978-5-9614-2268-9.
 15. [Карпова, Надежда Васильевна](#). Экономика и социология труда: Социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подгот.: бакалавров и магистров "Технология, оборудование и автоматизация машиностроит. пр-в" и дипломир. специалистов "Конструкторско-технол. обеспечение машиностроит. пр-в", "Автоматизир. технологии и пр-ва" / Н. В. Карпова, А. Г. Схиртладзе, В. Б. Крахт .— Старый Оскол : ТНТ, 2008 .— 368 с. : ил. ; 21 см .— Библиогр.: с. 357-358 (20 назв.). — Допущено в качестве учебного пособия .— ISBN 978-5-94178-126-3.
 16. Ковалев С.Г., Тучков А.И. Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. СПб.: Изд-во ун-та Экономика и право. 2012.
 17. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Серия: Высшее образование. Издательство: Инфра-М, 2011 г. 528 с.
 18. Управление персоналом организации : учеб. для вузов по специальности "Менеджмент" / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. акад. упр. им. С. Орджоникидзе .— Москва : ИНФРА-М, 1997 .— 509 с. — рекомендовано в качестве учебника .— ISBN 5-86225-328-9 : 45.00.
 19. Колосницина М.Г. Экономика труда. — М.: Издательство «Магистр», 2008.
 20. Курс экономической теории: Учеб. пособие / Под общ. ред. проф. М.Н. Чепурина, проф. Е.А. Киселевой. — Киров, 1994. С.250-276.
 21. Кутулинский Е.Д., Зубкова А.Ф., Румянцев Б.Г. Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике. М.: НИИ труда, 2007.
 22. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. М.: Республика, 2012.
 23. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. — М., 2007.
 24. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / [А. А. Литвинюк, С. Ж. Гончарова, В. В. Данилочкина и др.] .— Москва : Юрайт, 2014 .— 398 с. : ил. — (Бакалавр. Базовый курс) .— Авт. указаны на 5-й с. — Глоссарий: с. 344-374 .— На обл. и на тит. л. указан рук. авт. коллектива .— Библиогр.: с. 375-376 (25 назв.). — ISBN 978-5-9916-3405-2.
 25. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080505 "Упр. персоналом" / [В. П. Пугачев, Т. В. Зайцева, Г. В. Черняева и др.] ; под ред. В. П. Пугачева .— Москва : ИНФРА-М, 2013 .— 394 с. : ил. — (Высшее образование. Бакалавриат) .— Авт. указаны на обороте тит. л. — Библиогр. в примеч. — ISBN 978-5-16-004575-7.
 26. Население и формы занятости / Ред. кол. Валентей Д.И. и др. М.: Мысль, 2011.
 27. Облаухова М.В. Трудовые ресурсы в рыночной экономике. Новосибирск, 2008.
 28. Одегов Ю.Г. и др. Миграционные процессы и занятость в России (история и современность). Учеб. пособие. — М., 2010.
 29. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 2007.
 30. Практикум по экономике, организации и нормированию труда : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" / [П. Э. Шлендер, М. Е. Смирнова, В. В. Пуляшкин и др.] ; под ред. П. Э. Шлендера .— Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2012 .— 319 с. — (Вузовский учебник) .— Библиогр.: с. 314-315 (17 назв.). — ISBN 978-5-9558-0046-2 .— ISBN 978-5-16-004227-5.
 31. [Саакян, Армен Коляевич](#). Экономика и социология труда: Человеческий капитал. Методы организации труда. Социальные процессы в коллективе : Учеб. пособие / А.К.

- Саакян .— СПб.; М.; Харьков; Минск : Питер, 2002 .— 128 с. : ил. ; 21 см .— (Краткий курс) .— Библиогр.: с. 127 (12 назв.). — без грифа .— ISBN 5-318-00517-9 : 37.00.
32. Федорова А. Э. Экономика и социология труда : методические указания для подготовки к семинарским занятиям для студентов / А. Э. Федорова. Екатеринбург, 2005.
33. Шапиро, Сергей Александрович. Основы трудовой мотивации : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Управление персоналом" / С. А. Шапиро .— 3-е изд., перераб и доп. — Москва : КНОРУС, 2016 .— 268 с. : ил. — (Бакалавриат) .— Слов. терминов: с. 252-256 .— Библиогр.: с. 266-267 (43 назв.), библиогр. в примеч. — ISBN 978-5-406-03837-6.
34. Экономика труда : учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина, О. А. Шапошникова .— Ростов-на-Дону : Феникс, 2009 .— 393 с. ; 21 см .— (Высшее образование) .— Библиогр.: с. 387-390. — ISBN 978-5-222-14593-7.
35. Экономическая социология : учебное пособие для вузов / [В. И. Верховин, Г. Л. Авагян, Р. Л. Агабекян и др.]; Моск. гос. ун-т, Социол. фак. ; под ред. В. И. Верховина .— Москва : Академический проект : Фонд "Мир", 2006 .— 736 с. ; 21 см .— (Gaudeamus) .— Авт. указаны на обороте тит. л. — Библиогр. в прил. 1.: с. 615-660, библиогр. в примеч.: с.697-727. — без грифа .— ISBN 5-8291-0711-2 .— ISBN 5-902357-56-X.
36. Экономика и социология труда : учебное пособие для студентов вузов / Т. С. Бахтина, О. В. Бондаренко, М. И. Бухалков и др. ; под ред. Б. Ю. Сербиновского, В. А. Чуланова .— Ростов-на-Дону : Феникс, 1999 .— 512 с. — (Учебники, учебные пособия) .— рекомендовано в качестве учебного пособия .— ISBN 5-222-00498-8 : 50.40.

9.2.Методические разработки

Экономика и социология труда : методические рекомендации к практическим занятиям / сост. Н. В. Шаброва. Екатеринбург : УГТУ - УПИ, 2008. 49 с.

9.3.Программное обеспечение

1. Программный продукт Microsoft Word
2. Программный продукт Microsoft Exel
3. Программный продукт Microsoft PowerPoint

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Журнал «Социологические исследования» <http://www.isras.ru/socis.html>
2. Журнал «Социология» <http://journal.socio.msu.ru/>
3. Журнал «Экономическая социология» <http://ecsoc.hse.ru/>
4. Журнал «Этносфера» <http://www.etnosfera.ru/edition/magazine>
5. Библиотека Гумер – гуманитарные науки <http://www.gumer.info>
6. Электронная версия бюллетеня «Народонаселение» <http://demoscope.ru/weekly/2010/0447/index.php>
7. Управление персоналом. www.TOP-PERSONAL.ru
8. Управление качеством. <http://uprkach.panor.ru>
9. Сайт HR- Portal. Сообщество HR -менеджеров <http://www.hr-portal/article/kontseptsii-motivatsistimulirovanya-trudovoi-deyatelnosti>
10. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://www.ecsocman.edu.ru/>
11. Государственная служба статистики. <http://www.gcs.ru>
12. Федеральный портал управленческих кадров <http://rezerv.gov.ru/Start.aspx>
13. Лаборатория «Гуманитарные технологии» Human Technologies. <http://www.ht.ru/cms/contacts>
14. Портал «Образование Урала». URL: <http://www.uraledu.ru/>

15. Национальный фонд подготовки кадров. URL: <http://opo.ntf.ru/>

16. Кодексы и законы РФ. Правовая навигационная система: <http://www.zakonrf.info>

9.5.Электронные образовательные ресурсы

Планируются к разработке.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Для учебно-материального обеспечения модуля-дисциплины может быть использована любая учебная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (компьютер или ноутбук, проектор, экран) для показа слайдов, организации лекций-презентаций, работы на практических занятиях.

1. Мультимедиа проектор – 1 шт.
2. Экран – 1 шт.
3. Доска маркерная – 1 шт.
4. Ноутбук - 1 шт.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

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

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – ...[утверждается ученым советом института], в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены –...

6.2.Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1.Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Посещение лекционных занятий	7 семестр (1-9 учеб. недели)	34
Контрольная работа «Особенности рынка труда и занятости населения»	7 семестр (5 учеб. неделя)	66
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1,0		
Промежуточная аттестация по лекциям – не предусмотрено		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,0		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий –0,5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Посещение практических занятий	7 семестр (1-17 учеб. недели)	34
Активная работа на практических занятиях	7 семестр (1-17 учеб. недели)	51
СРС: Домашняя работа № 1 «Мое рабочее место»	7 семестр (12-14 учеб. недели)	15
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0,6		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0,4		

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 7	1,0

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

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

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

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

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

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

Независимый тестовый контроль не используется.

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

не предусмотрено

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Предметная область экономики и социологии труда.
2. Связь экономики и социологии труда с дисциплинами о труде.
3. История становления экономики и социологии труда.
4. Труд и трудовая деятельность. Классификация видов труда.
5. Понятие трудовых ресурсов и его связь с другими терминами, характеризующими человеческие ресурсы.
6. Воспроизводство, распределение и использование трудовых ресурсов.
7. Понятие и структура трудовой среды.
8. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации.
9. Особенности социологических исследований проблем трудовой организации.
10. Экономические методы исследования проблем труда.
11. Социально-экономическая сущность и структура занятости.
12. Рынок труда, его формирование и функционирование.
13. Безработица, ее формы. Экономические и социологические методы измерения безработицы.
14. Понятие и структура трудового потенциала.
15. Сущность производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.
16. Показатели и методы измерения производительности труда.
17. Разделение труда. Производительный, технологический и трудовые процессы.
18. Условия труда. Рабочее место. Рабочее время.
19. Нормирование труда.
20. Сущность и разновидность стимулирования труда.
21. Понятие, формы и системы оплаты труда.
22. Понятие и структура трудового поведения.
23. Виды и типы трудового поведения.
24. Социальный контроль в сфере труда.
25. Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду; их типология.
26. Сущность удовлетворенности трудом.
27. Структура мотивов трудового поведения.
28. Понятие и элементы трудовой адаптации.
29. Стадии трудовой адаптации. Факторы трудовой адаптации.
30. Понятие и модели трудовых конфликтов.

31. Факторы и причины трудовых конфликтов.
32. Разрешение трудовых конфликтов.
33. Правовые аспекты управления трудом.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

не предусмотрено

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

не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры

не используются