

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Уральский университет – Уральский институт экономики, управления и права»
(АНО ВО УрУ-УИЭУиП)**

УТВЕРЖДАЮ:



Проректор по учебной работе

Б.В. Личман

2018 г.

Управление человеческими ресурсами рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Экономики и менеджмента
Учебный план	38.03.02_очн_Менеджмент.plx Направление 38.03.02 Менеджмент профиль "Финансовый менеджмент"
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	Очная, заочная
Общая трудоемкость	ЗЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе:	
аудиторные занятия	36
самостоятельная работа	36
часов на контроль	36

Виды контроля в семестрах (о, з):
Зачет с оценкой (5, 6)

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1) очно		5 (3.2) заочно	
	уп	рпд	уп	рпд
Неделя				
Вид занятий	уп	рпд	уп	рпд
Лекции	18	18	4	8
Практические	18	18	4	8
В том числе инт.	12	12	4	4
Итого ауд.	36	36	8	16
Контактная работа	36	36	8	8
Сам. работа	36	36	64	64
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.э.н., доцент Внуковская Татьяна Николаевна _____

Рецензент(ы):

д.э.н., профессор Набоков Владимир Иннокентьевич _____

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент профиль "Финансовый менеджмент"
утвержденного учёным советом вуза от 22.05.2018 протокол № 3.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономики и менеджмента

Протокол от 26.06. 2018 г. № 5

Срок действия программы: уч.г.

Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Председатель УМС Личман Б.В.

29.06. 2018 г. № 7

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от 23.07. 2019 г. № 5
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
 2020 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от 10 06 2020 г. № 3
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от _____ 2021 г. № ____
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
_____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от _____ 2022 г. № ____
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ...	5
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ	6
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....	6
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	13
7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	15
8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	33
9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	34
10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	34
11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	38
12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	38

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины (модуля)

Управление человеческими ресурсами

(наименование дисциплины (модуля))

является формирование у студентов целостного представления о теории мотивирующей атмосферы и благоприятных условий для высокоэффективной работы, способах создания счастливых сотрудников и приемах индивидуального подхода. Программа основана на примерах лучших российских практик, кейсы содержат интервью специалистов, которые уже применяют последовательные системные решения в сфере управления человеческим персоналом, внедряя нестандартные творческие практики и стимулируя результаты индивидуального достижения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Результатом освоения дисциплины является формирование у студентов следующих компетенций:

Шифр компетенции	Результаты обучения		Этап формирования компетенций	Уровень формирования компетенций
ПК-2 Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	знать	типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; типологию и основные принципы эффективных коммуникаций; основные подходы, роль и место управления конфликтами в развитии управленческих отношений	3	3
	уметь	оценивать природу и последствия развития конфликтов; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности		
	владеть	навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях; навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления; навыками эффективного применения управленческих функций в управлении предприятием		
ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для	знать	теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; принципы, основные этапы и функции аудита человеческих ресурсов, диагностики организационной культуры	2	3

<p>решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>уметь</p>	<p>анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию</p>		
	<p>владеть</p>	<p>способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении деятельностью предприятий; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры</p>		
<p>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</p>	<p>знать</p>	<p>типы организационных структур в бизнесе, их основные параметры и принципы проектирования; состояние и тенденции развития рынка труда; стратегии управления человеческими ресурсами организаций</p>	<p>2</p>	<p>3</p>
	<p>уметь</p>	<p>анализировать организационную структуру предприятий и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; использовать различные формы власти и стили руководства в зависимости от конкретной ситуации, сложившейся в организации; анализировать рынок труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах</p>		
	<p>владеть</p>	<p>методами проектирования организационных структур управления в бизнесе; современным инструментарием управления человеческими ресурсами; методами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>		
<p>ПК-12 Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами</p>	<p>знать</p>	<p>источники и методы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие предприятий</p>	<p>4</p>	<p>4</p>

<i>выми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</i>	<i>уметь</i>	<i>организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом</i>		
	<i>владеть</i>	<i>навыками организации и поддержания связи с деловыми партнерами</i>		

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательным дисциплинам вариативной части профессионального цикла ООП по направлению подготовки «Менеджмент» профиль «Финансовый менеджмент».

Изучение данной дисциплины базируется на дисциплине «Теория менеджмента (теория организации)», «Менеджмент» и «Деловые коммуникации».

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

Знать:

- Основные особенности и возможности индивидуальных мотиваторов, типовые сценарии и мотивационные мероприятия, вариативность мотивационных факторов, ситуации демотивации, факторы самомотивации и планирование карьеры.

Уметь:

- определять мотиваторы и увязать их с выбираемыми стимулами и стилями делегирования.

Владеть:

- Формированием системы мотивации персонала, выбор которой оптимален для данной группы работников.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении дисциплины «Инновационный менеджмент», «Управление проектами».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

Общая трудоемкость дисциплины составляет: 3 зачетных единиц (108 часов), в том числе:

- для студентов очной формы обучения: лекции – 18 часов, практические занятия – 18 часов, контрольные мероприятия 36 часов, самостоятельная работа, включая подготовку к зачету с оценкой, – 72 часа;

– для студентов заочной формы обучения: лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа, самостоятельная работа, не включая подготовку к зачету с оценкой, – 64 часа.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1 Тематический план изучения дисциплины

Для студентов очной формы обучения:

№	Тема, раздел	Контактная работа обучающихся с преподавателем			Формы контроля	Самостоятельная работа	
		лекции	семинары	другие формы		Кол-во часов	Формы контроля
1	Мотивирующая сила продукта, услуги (практика компании «Юнсен»)	4	4	-	Собеседование	6	Собеседование
2	Критерии оценки труда Практика компании RRC	4	4	-	Опрос по результатам СРС: Создание дорожной карты своего рабочего места	6	Доклад
3	Факторы позитивной атмосферы Практика компании «МегаФон Ритейл»	4	4	-	Опрос по результатам СРС: Определение типичных ошибок при определении нагрузки на своем рабочем месте	6	Доклад
4	Стабильность и развитие Практика компании «Экомобайл»	4	4	-	Опрос по результатам СРС Разбор проблемных ситуаций, ответы на вопросы.	6	Собеседование
5	Индивидуальный подход как вызов. Практика компании «ТНК-ВР».	3	3	-	Опрос по результатам СРС: Обсуждение и разбор проблемных ситуаций	6	Собеседование
6	Мобилизующие соревнования Практика компании «Газпром добыча Ямбург»	3	3	-	Опрос по результатам СРС: Подбор рейтинговых оценок в своем рабочем коллективе.	6	Доклад
7	Мотивация обратной связью Практика компании «Рольф»	4	4	-	Деловая игра	8	Оценка активности участия
8	Сила ротации	4	4	-	Опрос по результатам СРС: Обсуждение вопросов опасности и полезного влияния ротации	6	Собеседование
	Контрольные мероприятия / Подготовка к комплексной промежуточной аттестации – зачет с оценкой	-	-	-	-	36	Зачет с оценкой
	ИТОГО:	18	18	-	36	72	

Для студентов заочной формы обучения:

№	Тема, раздел	Количество часов	Формы
---	--------------	------------------	-------

					<i>контроля</i>
		<i>Лекции</i>	<i>Семинары</i>	<i>Самостоятельная работа</i>	
1	Мотивирующая сила продукта, услуги (практика компании «Юнсен»)	1		10	Сообщение по теме занятия
2	Критерии оценки труда. Практика компании RRC		1	10	Сообщение по теме занятия
3	Факторы позитивной атмосферы. Практика компании «МегаФон Ритейл		1	10	Сообщение по теме занятия
4	Стабильность и развитие. Практика компании «Экомобайл»			10	Доклад по теме занятия
5	Индивидуальный подход как вызов. Практика компании «ТНК-ВР».			10	Доклад по теме занятия
6	Мобилизующие соревнования. Практика компании «Газпром добыча Ямбург»	1	1	10	Сообщение по практическому заданию - устное эссе – Подбор рейтинговых оценок в своем рабочем коллективе.
7	Мотивация обратной связью. Практика компании «Рольф»	1		10	Дискуссия по вопросам темы
8	Сила ротации	1	1	10	Собеседование - Обсуждение вопросов опасности и полезности влияния ротации
	Подготовка к комплексной промежуточной аттестации – зачет с оценкой		-	36	Экзамен
	ИТОГО:	4	4	108	

5.2 Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Понятие мотивирующей силы услуги, продукта: нацеленность на создание качественного продукта, услуги

Практика проектов в компании, обратная связь от руководства, обратная связь от рынка, сила реакции коллектива.

Тема 2. Критерии оценки труда: соответствие специфике деятельности, измеримость, наличие обратной связи, прозрачность действий от руководителя до младшего сотрудника.

Тема 3. Факторы позитивной атмосферы Виды факторов. Нагрузка персонала. Портрет рабочего дня. Типичные ошибки при оптимизации нагрузки.

Тема 4. Стабильность и развитие. Необходимость стандартов. Стандарты общения с клиентом. Мотивационные стимулы выполнения стандартов. Действие закономерностей и их учет.

Тема 5. Индивидуальный подход. Затруднения при индивидуальном подходе. Мотивация и группа. Мотивация и корпоративная культура

Тема 6. Мобилизационная сила соревнований. Стимулирование участия индивидов и групп. Соревнование как постановка индивидуальных задач и планирование карьеры.

Тема 7. Мотивация обратной связью. Формулирование компетентности к соответствующим должностям. Секреты вдохновляющей атмосферы. Игровая атмосфера работы.

Тема 8. Сила ротации. Опасности ротации как технологии. Создание внутреннего рынка труда. Создание личного кабинета планируемой карьеры. Поддержка успешной ротации внутренней коммуникацией.

5.3 Планы семинарских занятий

Тема 1. Понятие мотивирующей силы продукта, услуги: нацеленность на создание качества.

Форма проведения семинара – дискуссия.

Вопросы для подготовки к дискуссии:

1. Определение индивидуальных мотиваторов в ходе интервью и управленческого общения.
2. Методы определения интерпретации результатов.
3. Рассмотрение проективных вопросов.
4. Анализ карты мотиваторов.

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов для подготовки к дискуссии и собеседованию:

1. Что стимулирует людей к эффективной работе?
2. Что именно ценят люди в работе?
3. Почему человек выбирает ту или иную профессию?
4. Что может вынудить человека уволиться?
5. Что делает работу коллектива наиболее продуктивной?
6. В каком коллективе люди чувствуют себя наиболее комфортно?
7. Какие черты характера значимы для успешного общения с людьми?
8. Почему люди стремятся сделать карьеру?
9. Анализ карты: мотиватор, интерпретация, выводы.

Тема 2. Критерии оценки труда.

Форма проведения семинара – вопросно-ответная (предполагает совместное обсуждение в студенческой группе сформулированных в плане семинара проблем).

Фронтальный опрос.

Вопросы для собеседования и дискуссии:

1. Каковы закономерности мотивирующих целей?
2. Каковы этапы оценки персонала?
3. Как можно прокомментировать завершение оценки персонала?
4. Какие выводы можно сделать по итогу проведенной работы?

Вопросы для сообщений:

1. Разработка мотивирующих целей методом каскадирования.
2. Сравнение целей, ориентированных на процесс и на результат.

Тема 3. Факторы позитивной атмосферы.

Форма проведения семинара – собеседование, фронтальный опрос.

1. Обсуждение факторов производственной среды.
2. Обсуждение нагрузки персонала: портрет рабочего дня.
3. Выделение типичных ошибок при оптимизации нагрузки.

Тема 4. Стабильность и развитие.

Форма проведения - сообщения, разбор ситуации.

Вопросы для сообщений:

1. Стандарты, правила, принципы, регламенты, технологии, регулирующие деятельность организации.
2. Ошибки при внедрении стандартов общения с клиентами.
3. Мотивационные стимулы выполнения стандартов.

Тема 5. Индивидуальный подход.

Форма проведения - сообщения, разбор ситуации.

Вопросы для сообщений:

1. Трудности индивидуального подхода.
2. Мотивация и группа.
3. Мотивация и корпоративная культура.

Тема 6. Мобилизующая сила соревнований.

Форма проведения-сообщение, обмен мнением.

Вопросы для сообщений:

1. Критерии начисления баллов, гласность и публичность.
2. Системы поощрений, стимулирующие участие в соревнованиях.

Тема 7. Мотивация обратной связью.

Форма проведения- дискуссия-решение задачи по оценке компетентности на конкретном примере.

Рассматриваемые вопросы для дискуссии и собеседования:

1. Зачем необходим лист развития?
2. Что включает в себя шкала поведенческого менеджмента?
3. Какой подход используется в оценке компетенций?
4. Каким инструментом необходимо обеспечить работника той или иной службы?
5. Какие системы выявления мотиваторов можно применять?

Тема 8. Сила ротации.

Форма проведения – разбор интервью «В чем секреты внедрения эффективной системы ротации».

Рассматриваемые вопросы:

1. История ротации.
2. Опасности ротации как технологии.
3. Знакомство с проектами «профессионального лифта»
4. Секреты внедрения эффективной системы ротации.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и семинарскими занятиями, является неотъемлемой частью изучения курса и определяется содержанием учебной дисциплины и степенью подготовленности студентов.

Целью выполнения обучающимися самостоятельной работы является углубление знаний по основным темам учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами», а также развитие способности обобщать и систематизировать изученный теоретический и практический материал.

Самостоятельная работа бакалавра включает следующие формы:

Основные формы:

- повторение и освоение материалов лекций;
- углубленная проработка темы или вопроса по рекомендованным источникам
- написание индивидуальной самостоятельной работы.

Дополнительные формы:

- самоконтроль;
- внеаудиторное решение практических ситуаций;
- самостоятельная разработка практических ситуаций;
- подготовка докладов (презентаций).

Все эти формы работы осуществляются бакалаврами под руководством и контролем преподавателя.

Обоснование затрат времени на самостоятельную работу студентов (СРС) для студентов очной и заочной форм обучения.

Суммарный объем часов на СРС составляет по очной форме обучения 36 часов.

Суммарный объем часов на СРС составляет по заочной форме обучения 64 часов.

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Расчетная трудоемкость СРС по нормам, час. Очная форма обучения /заочная
1	Повторение и изучение материала лекций	7,5/3
2	Подготовка к практическим занятиям	6/6
3	Написание курсовой работы	10/10
4	Подготовка докладов	16/20
5	Подготовка к экзамену	18/18
6	Работа с источникам информации в ИБК УрГЭУ	5,5/20
	Итого:	36/64

Для организации самостоятельной работы студентов по изучению курса Мотивационные системы оплаты труда в социальной сфере кафедрой подготовлены методические указания по выполнению курсовой работы, рабочая программа и фонд оценочных средств, размещенные на открытом сайте кафедры:

[Электр. ресурс] // <http://www.urauver.ru>. Портал электронных образовательных ресурсов.

Содержание самостоятельной работы студентов

Тема	Виды работ	Ссылка на методические рекомендации
------	------------	-------------------------------------

Тема 1 Мотивирующая сила продукта, услуги (практика компании «Юнсен»)	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. Подготовка к дискуссии	Задания к семинару по теме
Тема 2 Критерии оценки труда. Практика компании RRC	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.Подготовка к созданию дорожной карты своего рабочего места	Задания к семинару по теме
Тема 3 Факторы позитивной атмосферы. Практика компании «МегаФон Ритейл	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. Подготовка к определению типичных ошибок при определении нагрузки на своем рабочем месте	Задания к семинару по теме
Тема 4 Стабильность и развитие. Практика компании «Экомобайл»	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. Подготовка к разбору проблемных ситуаций, ответы на вопросы.	Задания к семинару по теме
Тема 5 Индивидуальный подход как вызов. Практика компании «ТНК-ВР».	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. Подготовка к обсуждению и разбор проблемных ситуаций	Задания к семинару по теме
Тема 6 Мобилизующие соревнования. Практика компании «Газпром добыча Ямбург»	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. Подготовка к подбору рейтинговых оценок в своем рабочем коллективе.	Задания к семинару по теме
Тема 7 Мотивация обратной связью. Практика компании «Рольф»	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. Подготовка к деловой игре	Задания к семинару по теме
Тема 8 Сила ротации	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. Подготовка к обсуждению вопросов опасности и полезного влияния ротации	Задания к семинару по теме
Курсовая работа	Подготовка курсовой работы	Методические указания по курсовому проектированию
Экзамен	Подготовка к экзамену	Методические указания в наст, программе.

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

Данная дисциплина участвует в формировании компетенций на 3 (третьем) уровне.

<i>Критерии оценивания формирования компетенций</i>	<i>Уровни формирования компетенций</i>
Творческое продуктивное действие – самостоятельное конструирование способа деятельности, поиск новой информации. Формулирование оценочных суждений на основе имеющихся фактов и заданных критериев.	Четвертый (продвинутый)
Применение, начальное продуктивное действие – решает типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам поиск и использование информации для самостоятельного выполнения нового действия. Этот уровень предполагает комбинирование студентом известных алгоритмов и приемов деятельности.	Третий (базовый)
Понимание, репродуктивное действие – самостоятельное воспроизведение и применение информации для выполнения данного действия. Студент на этом уровне способен по памяти воспроизводить ранее усвоенную информацию и применять усвоенные алгоритмы деятельности для решения типовых задач.	Второй (пороговый)
Репродуктивная деятельность (узнавание объектов, свойств, процессов при повторном восприятии информации о них или действий с ними). На этом уровне студент не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять полученную информацию. Уровень абитуриента.	Первый

7.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

<i>Шифр компетенции</i>	<i>Результаты обучения (знать, уметь, владеть)</i>		<i>Оценочные средства текущего контроля</i>	<i>Оценочные средства промежуточного контроля</i>
ПК-2 <i>Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</i>	<i>знать</i>	<i>типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; типологию и основные принципы эффективных коммуникаций; основные подходы, роль и место управления конфликтами в развитии управленческих отношений</i>	Вопросы к собеседованию по темам 1-8	Вопросы к экзамену № 1-30
	<i>уметь</i>	<i>оценивать природу и последствия развития конфликтов; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности</i>	Индивидуальные задания, т.ч. по тематике сообщений к семинарам	Вопросы к экзамену № 23-30
	<i>владеть</i>	<i>навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях; навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления; навыками эффективного применения управленческих функций в управлении предприятием</i>	Индивидуальные задания, в т.ч. по тематике сообщений к семинарам	Вопросы к экзамену № 13-22,
ПК-1 <i>Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства</i>	<i>знать</i>	<i>теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; принципы, основные этапы и функции аудита человеческих ресурсов, диагностики организационной культуры</i>		

<p><i>и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</i></p>	<p><i>уметь</i></p>	<p><i>анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию</i></p>		
	<p><i>владеть</i></p>	<p><i>способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении деятельностью предприятий; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры</i></p>		
<p>ОПК-3 <i>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</i></p>	<p><i>знать</i></p>	<p><i>типы организационных структур в бизнесе, их основные параметры и принципы проектирования; состояние и тенденции развития рынка труда; стратегии управления человеческими ресурсами организаций</i></p>		
	<p><i>уметь</i></p>	<p><i>анализировать организационную структуру предприятий и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; использовать различные формы власти и стили руководства в зависимости от конкретной ситуации, сложившейся в организации; анализировать рынок труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах</i></p>		
	<p><i>владеть</i></p>	<p><i>методами проектирования организационных структур управления в бизнесе; современным инструментарием управления человеческими ресурсами; методами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</i></p>		
<p>ПК-12 <i>Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</i></p>	<p><i>знать</i></p>	<p><i>источники и методы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие предприятий</i></p>		
	<p><i>уметь</i></p>	<p><i>организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом</i></p>		
	<p><i>владеть</i></p>	<p><i>навыками организации и поддержания связи с деловыми партнерами</i></p>		

7.2. Перечень компетенций с указанием этапов и уровней их формирования представлен в разделе 2

7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№	Формы контроля (процедуры)	Критерии оценивания	Кол-во баллов
1.	Собеседование	Количество вопросов – 2. По 5 баллов за каждый правильный ответ	10 баллов
2.	Устные эссе, доклады, сообщения по тематике семинаров	Четкость и логичность формулировок, выделение главного, доказательность и самостоятельность суждений (по 1-2 балла за представление итогов этой формы СРС) .	15 баллов
3.	Курсовая работа	Правильность использования методики выполнения задания, правильность интерпретации результата, аргументированность, логика изложения, умение опираться на актуальные исследования и практические проблемы, предлагать рациональные варианты решения проблемных ситуаций	15 баллов
4.	Творческое отношение к заданиям преподавателя и умение аргументированно представлять свою позицию в условиях работы группы	Активность на семинарах	10 баллов
Общее количество баллов			50

Процедуры и критерии оценивания по оценочным средствам промежуточного контроля (ответа студента на экзамене)

Процедуры	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1. Вопрос	<u>Теоретические знания:</u> комплексное представление о вопросе: аргументированность суждений, использование актуальных примеров	10
2. Вопрос	<u>Теоретические знания:</u> комплексное представление о вопросе: аргументированность суждений, использование актуальных примеров	10
3. Вопрос	<u>Теоретические знания:</u> комплексное представление о вопросе: аргументированность суждений, использование актуальных примеров	10
4. Задание	Задание 1. правильное понимание и грамотное формулирование проблемы, применение понятийного аппарата в обоснование выбора метода и собственно решения, Задание 2. правильность интерпретации результата	10 10
Общее количество баллов		50

Оценка в % от максимальной суммы баллов:

0-50 % – неудовлетворительно

51-69 % – удовлетворительно

70-84 % – хорошо

85-100 % - отлично

Аттестация студента по дисциплине производится по уровню достигнутого результата в формировании соответствующих компетенций. Оценка осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы. Оценка выставляется с учетом всех контрольно-обучающих мероприятий (текущие и промежуточные).

Критерии оценивания общих результатов обучения по дисциплине

№	Критерии оценивания	Балл экзамена
1.	Оценка " <u>отлично</u> " заслуживает обучающийся, обнаруживший все-стороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.	5
2.	Оценки " <u>хорошо</u> " заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	4
3.	Оценки " <u>удовлетворительно</u> " заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	3
4.	Оценка " <u>неудовлетворительно</u> " выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	2

7.4 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений навыков и (или) опыта деятельности

Методическое обеспечение текущей аттестации

Оценочное средство – опрос, дискуссия

Вопросы - индивидуальные задания для подготовки к дискуссии:

Тема 1.

5. Определение индивидуальных мотиваторов в ходе интервью и управленческого общения.
6. Методы определения интерпретации результатов.
7. Рассмотрение проективных вопросов.
8. Анализ карты мотиваторов.

Тема 2.

5. Каковы закономерности мотивирующих целей?
6. Каковы этапы оценки персонала?
7. Как можно прокомментировать завершение оценки персонала?
8. Какие выводы можно сделать по итогу проведенной работы?

Тема 7.

1. Зачем необходим лист развития?
2. Что включает в себя шкала поведенческого менеджмента?
3. Какой подход используется в оценке компетенций?
4. Каким инструментом необходимо обеспечить работника той или иной службы?
5. Какие системы выявления мотиваторов можно применять?

Вопросы - индивидуальные задания для фронтального опроса в процессе собеседования

Тема 3

1. Обсуждение факторов производственной среды.
2. Обсуждение нагрузки персонала: портрет рабочего дня.
3. Выделение типичных ошибок при оптимизации нагрузки.

Тема 8.

5. История ротации.
6. Опасности ротации как технологии.
7. Знакомство с проектами «профессионального лифта»
8. Секреты внедрения эффективной системы ротации.

Оценочное средство – собеседование

Тематика сообщений (докладов):

Тема 1.

1. Что стимулирует людей к эффективной работе?
2. Что именно ценят люди в работе?
3. Почему человек выбирает ту или иную профессию?
4. Что может вынудить человека уволиться?
5. Что делает работу коллектива наиболее продуктивной?
6. В каком коллективе люди чувствуют себя наиболее комфортно?
7. Какие черты характера значимы для успешного общения с людьми?
8. Почему люди стремятся сделать карьеру?
9. Анализ карты: мотиватор, интерпретация, выводы.

Тема 2.

1. Разработка мотивирующих целей методом каскадирования.

- 2. Сравнение целей, ориентированных на процесс и на результат.
- Тема 4.
- 4. Стандарты, правила, принципы, регламенты, технологии, регулирующие деятельность организации.
 - 5. Ошибки при внедрении стандартов общения с клиентами.
 - 6. Мотивационные стимулы выполнения стандартов.
- Тема 5.
- 4. Трудности индивидуального подхода.
 - 5. Мотивация и группа.
 - 6. Мотивация и корпоративная культура
- Тема 6.
- 3. Критерии начисления баллов, гласность и публичность.
 - 4. Системы поощрений, стимулирующие участие в соревнованиях

Примерные темы индивидуальных заданий для собеседования, вариативно используемых при педагогической оценке уровня понимания представленных студентами результатов СРС по каждому сообщению:

Индивидуальное задание 1. Выделите ошибки при внедрении стандартов....

Индивидуальное задание 2. Перечислите этапы разговора с клиентов....

Индивидуальное задание 3. Как можно использовать систему ответов при интервьюировании по целям «ориентация на процесс» и «ориентация на результат» для определения мотиватора?»....

Оценочное средство - курсовая работа

Тематика курсовой работы:

1. Стандарты, правила, принципы, регламенты, технологии, регулирующие деятельность организации.
2. Инструменты, определяющие мотивационные факторы человека.
3. Коррекция мотивационного потенциала(карты мотиваторов) в условиях управленческого общения.
4. Вариативность использования мотивационных факторов.
5. Делегирование как мотивация процесса передачи и приема пономочий и ответственности.
6. Мотивационное управленческого общения – искусство стимулирования работников на реализацию поставленных целей и задач.
7. Планирование карьеры путем определения потенциала, значимых компетенций и мотиваторов развития.
8. Демотивация и поиск путей ее преодоления.
9. Самомотивация и ее развитие.
10. Влияние корпоративной культуры и неформальных течений и лидерства на мотивацию и модели поведения человека.

Методическое обеспечение промежуточной аттестации

Экзаменационный билет состоит из 5 вопросов: 3 вопроса - теоретические и 2 вопроса – практические, позволяющие оценить умение студента адаптировать теоретические положения к реальной практике.

Пример экзаменационного билета:

Теоретический вопрос 1

Каковы закономерности мотивирующих целей?

Теоретический вопрос 2

Мотивационные стимулы выполнения стандартов

Теоретический вопрос 3

Что предполагает мотивация обратной связи?

Практическое задание 1. Как можно соотнести специфику работы с критериями оценки?

Практическое задание 2: Что в себя должна включать детальная дорожная карта для персонала?

Вопросы к экзамену:

1. К какой группе народнохозяйственного комплекса находится здравоохранение?
2. К какому функциональному отраслевому классу относится здравоохранение?
3. Какие отношения являются центральным звеном менеджмента здравоохранения?
4. Предмет исследования менеджмента здравоохранения?
5. Почему система менеджмента здравоохранения является открытой?
6. Что такое экономическое поведение?
7. Что такое потребность, интерес, мотив трудовых ресурсов?
8. Почему всякий акт мотивации сопровождается значимой информацией?
9. Почему причина ценностей в столкновении потребностей и препятствий?
10. Что такое норма экономического поведения?
11. Оценка как механизм обработки информации.
12. Что такое ресурс человека?
13. Какие отношения в трудовой деятельности балансирует равновесная цена?
14. Контрактная природа трудовых отношений.
15. Понятие полного и неполного контракта.
16. Классический контракт, основные характеристики (роль цены, качество ресурса, гарантии, способ организации.)
17. Характеристик неоклассического контракта (роль цены, качество ресурса, гарантии, способ организации)
18. Отношенческий контракт (роль цены, качество ресурса, гарантии, способ организации)
19. Что представляет собой ассиметрическая информация?
20. Охарактеризуйте специфичность человеческого капитала.
21. Как Вы понимаете уравнение «мотиватор = стимул»
22. Основные характеристики мотивации.
23. Оценка основных мотиваторов.
24. Постановка проотивных вопросов в интервьюировании.
25. Принципы проективных методик.
26. Принцип - процедуры-возможности,
27. Типы позиционирования в рабочих отношениях.
28. Анализ речи -- способ оценки приоритетов и мотиваторов.
29. Психолингвистический анализ путем оценки стремление и избегание.
30. Определение типа референции – способ оценки выявления мотиваторов.

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Оценочное средство	Методические материалы
Устный опрос по теме	Вопросы для собеседования содержатся в рабочей программе дисциплины, доступны студентам в любое время. Оценивается полнота и достоверность изложения материала, использование дополнительных источников информации по данной теме, умение грамотно, четко, структурировано излагать свои мысли, выслушать товарищей, сделать выводы по вопросу
Устное эссе	Темы эссе предлагаются на выбор. Оценивается умение письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме
Решение ситуационных задач (в том числе самостоятельно и в малых группах)	Предлагаются конкретные задачи осмысления материалов подготовленных в процессе СРС докладов и сообщений, устных эссе на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов, используются практикоориентированные индивидуальные задания
Защита доклада, сообщения	Предлагается написать и защитить доклада по теме (публичная защита в виде презентации). Оценивается умение раскрыть тему, обозначить актуальность, представить различные точки зрения на решение проблемы, умение работать с различными источниками информации, оформлять ссылки на различные источники
Защита курсовой работы	Предлагается написать и защитить работу по теме (публичная защита в виде презентации). Оценивается умение раскрыть тему, обозначить актуальность, представить различные точки зрения на решение проблемы, умение работать с различными источниками информации, оформлять ссылки на различные источники
Подготовка презентации (проекта)	Предлагается приготовить презентацию с учетом требований к публичному выступлению, четкости, краткости и визуальной привлекательности. Оценивается умение преподнести кратко большой объем информации по теме, привлечь внимание к проблеме, выделить наиболее значимые вопросы, сформулировать актуальность, цель, задачи, предмет и объект исследования
Оценка публичного выступления по критериям	Используется для оценивания студентами выступлений однокурсников, для формирования навыков публичного выступления

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 170 с.<http://www.iprbookshop.ru/22644>
2. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Накарякова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 275 с.<http://www.iprbookshop.ru/50626>
3. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс] : К.Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 195 с.<http://www.iprbookshop.ru/73627>
4. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с.<http://www.iprbookshop.ru/68733>

Дополнительная литература:

1. Зайцев Е.А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов [Электронный ресурс] : Е.А. Зайцев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Российский федеральный ядерный центр – ВНИИЭФ, 2014. — 155 с.<http://www.iprbookshop.ru/60845>
2. Гарафиев И.З. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / И.З. Гарафиев. — Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015. — 130 с.<http://www.iprbookshop.ru/63519>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО- ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. <http://www.gov.ru/>
2. <http://www.tpprf.ru/>
3. <http://lib.subs.ru/>
4. www.rbc.ru
5. <http://eup.ru/>

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для обучающихся (направление обучения 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент») по освоению дисциплины.

Виды самостоятельной работы, предусмотренные для изучения курса:

1. Формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
2. Подготовка к публичной защите результатов СРС;
3. Участие в научных студенческих конференциях и семинарах;

4. Анализ статистических и фактических материалов по заданной теме, проведение расчетов;
5. Поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
6. Аналитический разбор научной публикации;
7. Вопросы для самоконтроля;
8. Подготовка к семинарам и лекционным занятиям.

Для выполнения самостоятельной работы по конкретной теме курса студенту следует:

1. Внимательно изучить материалы, характеризующие курс и тематику самостоятельного изучения, что изложено в учебно-методическом комплексе по дисциплине. Это позволит четко представить как круг, изучаемых тем, так и глубину их постижения.
2. Составить список литературы, необходимой для изучения предлагаемых тем. В учебно-методическом комплексе представлены основной и дополнительный списки литературы. Они носят рекомендательный характер. При этом следует иметь в виду, что необходимо пользоваться литературой различных видов:
 - учебники, учебные и учебно-методические пособия;
 - монографии, сборники научных статей, публикации в журналах, любой эмпирический материал;
 - справочная литература – энциклопедии, словари, тематические, терминологические справочники, раскрывающие категориально-понятийный аппарат;
3. Основное содержание той или иной проблемы следует уяснить, изучая учебную литературу. При этом важно понимать, что вопросы в истории любой науки трактовались по-разному. Кроме того, работа с учебником требует постоянного уточнения сущности и содержания категорий посредством обращения к энциклопедическим словарям и справочникам.
4. Абсолютное большинство проблем носит не только теоретический, характер. Это предполагает наличие у студентов не столько знаний категорий и понятий, сколько умений применять их в качестве инструмента для анализа проблем.

Контроль самостоятельной работы студентов

Технология организации контроля самостоятельной работы студентов включает тщательный отбор средств контроля, определение его этапов, разработку индивидуальных форм контроля.

Оценка результатов деятельности студентов может быть в традиционной системе «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», либо по рейтинговой системе, основываясь на сумме набранных им в ходе самостоятельной работы баллов, за все виды СРС, включая итоговые аттестационные процедуры.

Формы контроля самостоятельной работой студентов:

1. устный опрос;
2. собеседование по содержанию эссе-доклада и защиты презентаций;
3. защита курсовой работы.

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе студентов:

- учебно-методический комплекс;
- контрольные задания;
- видеоматериалы;
- интернет-ресурсы.

Доклад

Доклад разрабатывается с целью углубления и расширения теоретических знаний и формирования практических умений и навыков по самостоятельному анализу и обобщению информации при изучении различных проблемных вопросов курса «мотивационные системы оплаты труда в социальной сфере». Доклад должен включать обзор соответствующих литературных, нормативных и других источников по заданной тематике. В докладе следует избегать вводных, общих фраз, излагают материал кратко и точно. Умение отделять основную информацию от второстепенной - одно из основных требований к докладчику. На выступление отводится не более 10 минут.

Вопросы для обсуждения

Вопросы для обсуждения предлагаются студентам с целью более глубокого изучения темы. В ходе обсуждения ответов выявляются наиболее проблемные для усвоения материала или спорные моменты. Ответы на вопросы не должны дословно повторять текст учебника или лекции, студент должен продемонстрировать знания тематики дисциплины. Ответ должен быть четким и аргументированным. Приветствуется иллюстрация ответа примерами.

Практические задания

Практические задания предлагаются студентам с целью развития навыков применения инструментария экономической теории к анализу управленческих решений. Для выполнения практического задания студенту необходимо уметь применять полученные теоретические знания к конкретным обстоятельствам. Решение задания должно быть полным и аргументированным.

Защита докладов

Темы докладов для разработки и дальнейшей презентации предлагаются студентам с целью развития навыков самостоятельного поиска информации, дальнейшего ее анализа, разработки собственных выводов и представления результатов.

Алгоритм работы студентов для качественного усвоения учебной дисциплины включает в себя следующие составляющие:

- 1) посещение и конспектирование лекций с вынесением на поля вопросов, вызвавших дополнительный интерес для обсуждения их на семинарских занятиях;
- 2) изучение рабочей программы дисциплины «Мотивационные системы оплаты труда в социальной сфере», в том числе вопросов оценивания работы по дисциплине по предлагаемым в программе критериям. Это позволит правильно сориентироваться в системе требований, предъявляемых к студенту со стороны преподавателя;
- 3) обязательная подготовка к семинарским занятиям по примерным вопросам, а также подготовка ответов на дополнительные вопросы, возникшие на лекциях или семинарских занятиях в процессе изучения дисциплины;
- 4) изучение основной литературы по дисциплине
- 5) изучение дополнительной литературы и интернет источников по дисциплине, подбор материалов для написания доклада с учетом всех требований к данным видам работы;
- 6) выполнение всех видов самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы в соответствии с требованиями преподавателя (все виды оцениваемых в баллах работ представлены в программе);
- 7) своевременная и качественная подготовка к занятиям, выполнение самостоятельной работы.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ,

ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Офисное программное обеспечение:

- Пакет MicrosoftOffice или аналог

Информационные справочные системы:

- Справочная правовая система Консультант плюс

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской работы обучающихся, и включающей:

Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью, и представляющие собой:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оборудованные мультимедийными средствами обучения;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа;
- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет».

Приложение 1

Оценка качества освоения основных образовательных программ должна включать **текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся.**

Типы контроля:

1. Текущий контроль успеваемости (табл. 1).

Таблица 1 *Текущий контроль успеваемости*

Примеры форм контроля	Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств
- Опрос - Коллоквиум - Собеседование	Вопросы по разделам и/или темам. Критерии оценки.
-Типовые задания для самостоятельной работы студентов - Контрольные работы - Лабораторные работы	Варианты заданий, контрольных работ по разделам, темам. Тематика лабораторных работ. Критерии оценки. Методические рекомендации по проведению и/или выполнению.
- Тесты: письменные и/или компьютерные	Банк тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
- Реферат - Курсовая работа - Статья, научный доклад по теме НИРС	Тематика рефератов, курсовых работ, научных исследований. Методические рекомендации по написанию, защите. Критерии оценки. (СМК. Стандарт предприятия. Система управления качеством подготовки специалистов, курсовая работа (проект) общие требования).

- Творческие задания. Эссе. - Ситуационные задачи (кейсы)	Набор творческих и ситуационных заданий. Инструкция по выполнению и/или методические рекомендации по выполнению. Критерии оценки.
--	--

2. Промежуточная аттестация (табл. 2).

Таблица 2

Промежуточная аттестация

Примеры форм контроля	Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств
1). Зачет	Вопросы для подготовки. Критерии оценки.
2). Дифференцированный зачет	Вопросы для подготовки. Критерии оценки.
3). Экзамен	Вопросы для подготовки. Билеты. Критерии оценки.

3. Примерный перечень оценочных средств (табл.3).

Таблица 3 *Примерный перечень оценочных средств и их характеристики*

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность студентов и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре.
Кейс	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейсов
Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя со студентами.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.	Комплект контрольных заданий по вариантам
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение, аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов.
Портфолио	Целевая подборка работ студента, раскрывающая его индивидуальные образовательные достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах.	Структура портфолио.

Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве, уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов.
Рабочая тетрадь	Дидактический комплекс, предназначенный для самостоятельной работы обучающегося и позволяющий оценивать уровень усвоения им учебного материала.	Образец рабочей тетради
Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: А) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; Б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; В) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
Расчетно-графическая работа	Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом.	Комплект заданий для выполнения расчетно-графической работы
Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской и научной темы.	Темы докладов, сообщений.

Собеседование	Средство контроля, организованное как коммуникативное взаимодействие преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой студентов.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий.
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
Тренажер	Техническое средство, которое может быть использовано для контроля приобретенных студентом профессиональных навыков и умений по управлению конкретным материальным объектом	Комплект заданий для работы на тренажере
Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе