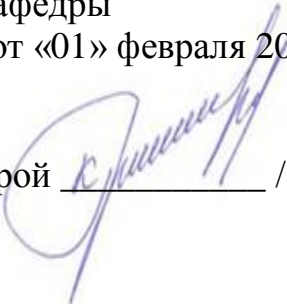


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 6 от «01» февраля 2021 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

 / Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление человеческими ресурсами**  
обязательная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки:  
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы:  
Управление бизнесом

Квалификация:  
бакалавр

Разработчик (составитель):  
доцент, к.с.н.

  
(подпись)

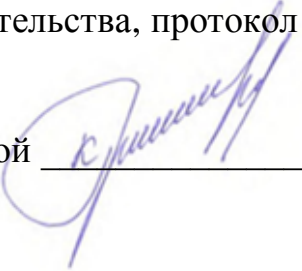
Галина А.Э.

Для приема: 2021 г.

Уфа 2021 г.

Составитель: Галина А.Э., к.с.н., доцент

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 6 от 1 февраля 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.	5
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.	8
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	26
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	26
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы	27
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	29
Приложение № 1	30

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Задачи Знания в профессиональной сфере	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ИОПК-1.1. Знает принципы развития и закономерности функционирования организации, роли, функции и задачи менеджера в современной организации, основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности	Знать роли, функции и задачи HR-менеджера в современной организации, основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности в области HR-менеджмента
		ИОПК-1.2. Умеет использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; умеет анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.	Уметь: – использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности в области HR-менеджмента; – анализировать социально-трудовую сферу организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; – разрабатывать предложения по улучшению социально-трудовых показателей деятельности

		ИОПК-1.3. Имеет практический опыт реализации основных управленческих функций (планирование, принятие решений, организация, мотивирование и контроль).	организации Владеть навыками реализации основных управленческих функций в области HR-менеджмента
--	--	--	---

## **2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.О.21 «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается студентами очной формы обучения на 2 курсе в 4 семестре.

Целью изучения дисциплины является приобретение обучающимися теоретических знаний, практических умений и навыков в области управления персоналом организации, оценки эффективности его деятельности, мотивации, планирования и анализа социально-трудовых показателей.

## **3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

## **4. Фонд оценочных средств по дисциплине**

### **4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.**

ОПК-1 – способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
ИОПК-1.1. Знает принципы развития и закономерности функционирования организации, роли, функции и задачи менеджера в современной организации, основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности	Знать роли, функции и задачи HR-менеджера в современной организации, основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности в области HR-менеджмента	Отсутствие знаний о роли, функциях и задачах HR-менеджера в современной организации, основах экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности в области HR-менеджмента	Фрагментарные знания о роли, функциях и задачах HR-менеджера в современной организации, основах экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности в области HR-менеджмента	Достаточные знания о роли, функциях и задачах HR-менеджера в современной организации, основах экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности в области HR-менеджмента	Всесторонние знания о роли, функциях и задачах HR-менеджера в современной организации, основах экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности в области HR-менеджмента
ИОПК-1.2. Умеет использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять	Уметь: – использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности в области HR-менеджмента;	Неумение использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности в области HR-менеджмента; анализировать социально-трудовую сферу организации, выявлять ее ключевые	Фрагментарные умения использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности в области HR-менеджмента;	Достаточное умение использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности в области HR-менеджмента; анализировать	Сформированное умение использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности в области HR-менеджмента; анализировать социально-трудовую сферу организации,

ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; умеет анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.	– анализировать социально-трудовую сферу организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; – разрабатывать предложения по улучшению социально-трудовых показателей деятельности организации	элементы и оценивать их влияние на организацию; разрабатывать предложения по улучшению социально-трудовых показателей деятельности организации	анализировать социально-трудовую сферу организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; разрабатывать предложения по улучшению социально-трудовых показателей деятельности организации	социально-трудовую сферу организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; разрабатывать предложения по улучшению социально-трудовых показателей деятельности организации	выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; разрабатывать предложения по улучшению социально-трудовых показателей деятельности организации
ИОПК-1.3. Имеет практический опыт реализации основных управленческих функций (планирование, принятие решений, организация, мотивирование и контроль).	Владеть навыками реализации основных управленческих функций в области HR-менеджмента	Невладение навыками реализации основных управленческих функций в области HR-менеджмента	Недостаточное владение навыками реализации основных управленческих функций в области HR-менеджмента	Достаточное владение навыками реализации основных управленческих функций в области HR-менеджмента	Сформированное систематическое владение навыками реализации основных управленческих функций в области HR-менеджмента

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине**

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
<p>ИОПК-1.1. Знает принципы развития и закономерности функционирования организации, роли, функции и задачи менеджера в современной организации, основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности</p>	<p>Знать роли, функции и задачи HR-менеджера в современной организации, основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешной профессиональной деятельности в области HR-менеджмента</p>	<p>вопросы семинарского занятия, тест, индивидуальное практическое задание, вопросы к экзамену</p>
<p>ИОПК-1.2. Умеет использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; умеет анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.</p>	<p>Уметь: – использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности в области HR-менеджмента; – анализировать социально-трудовую сферу организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; – разрабатывать предложения по улучшению социально-трудовых показателей деятельности организации</p>	<p>вопросы семинарского занятия, тест, задачи, индивидуальное практическое задание, вопросы к экзамену</p>
<p>ИОПК-1.3. Имеет практический опыт реализации основных управленческих функций (планирование, принятие решений, организация, мотивирование и контроль).</p>	<p>Владеть навыками реализации основных управленческих функций в области HR-менеджмента</p>	<p>вопросы семинарского занятия, тест, индивидуальное практическое задание, вопросы к экзамену</p>

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для экзамена: текущий контроль – максимум 40



баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

Шкалы оценивания:

для экзамена:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

### Рейтинг-план дисциплины «Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент,  
профиль «Управление бизнесом»  
курс 2, семестр 4

Виды учебной деятельности студентов		Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
				min	max
<b>Модуль 1.</b>					
	<b>Текущий контроль</b>				
1	Аудиторная работа	1	2	0	2
2	Решение задач	3	1	0	3
3	Тестирование	5	1	0	5
	<b>Рубежный контроль</b>				
4	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
<b>Модуль 2.</b>					
	<b>Текущий контроль</b>				
1	Аудиторная работа	1	2	0	2
2	Решение задач	3	1	0	3
3	Тестирование	5	1	0	5
	<b>Рубежный контроль</b>				
4	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
<b>Модуль 3.</b>					
	<b>Текущий контроль</b>				
1	Аудиторная работа	1	4	0	4
2	Решение задач	3	1	0	3
3	Тестирование	5	1	0	5
4	Выполнение практических заданий	8	1	0	8
	<b>Рубежный контроль</b>				
5	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
<b>Поощрительные баллы</b>					
1	Публикация статей / олимпиада / работа со школьниками	5	2	0	10
<b>Посещаемость</b>					
	Посещение лекционных занятий				– 6
	Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)				– 16
<b>Итоговый контроль</b>					
	Экзамен			0	30

Тема 1. Управление человеческими ресурсами как учебная и научная дисциплина

1. Вопросы управления трудом и социально-трудовой сферой в истории развития экономической мысли (физиократическое направление, классическая школа, марксизм, кейнсианство, неоклассическое направление и др.).
2. Вопросы управления трудом и социально-трудовой сферой в истории развития управленческой мысли (школа научного управления, административная школа, школа человеческих отношений, поведенческие науки, теории мотивации и др.).
3. Теория человеческого капитала (Г. Беккер, Т.Шульц).

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества

1. Демографическая ситуация в современной России и в Республике Башкортостан в сравнении с зарубежными странами. Анализ показателей численности, состава, рождаемости, смертности, естественного прироста, брачности, разводимости. Прогноз демографического развития России.
2. Демографическая политика, ее особенности и формы реализации в России в сравнении с другими странами.
3. Миграция: понятие, причины и последствия, виды. Показатели миграции населения в России и Республике Башкортостан (число прибывших, выбывших, миграционный прирост). Направления внутренних и внешних миграционных потоков в России.
4. Беженцы и вынужденные переселенцы: понятие, различия. Социальные гарантии беженцам и вынужденным переселенцам в соответствии с международным и российским законодательством.
5. Иностранная рабочая сила в России и Республике Башкортостан: численность, состав и отрасли занятости. Масштабы нелегальной миграции в России.
6. Миграционная политика современной России: цели, инструменты (в сравнении с миграционной политикой других стран).
7. «Средний класс» как основа формирования трудовых ресурсов общества.

Тема 3. Персонал организации

Необходимо понять и раскрыть содержание и смысл каждого термина, широко используемого сегодня в сфере HR-менеджмента, показать на практических примерах.

1. agile
2. background
3. buddying
4. curriculum vitae (CV)
5. event-менеджмент
6. hard skills, soft skills
7. harassment
8. health-менеджмент
9. HR-бренд работодателя
10. HR-менеджмент
11. job sharing or work sharing
12. KPI
13. redeployment
14. shadowing
15. secondment
16. Адаптация
17. Ассесмент
18. Аутплэйсмент
19. Аутсорсинг
20. Аутстаффинг
21. Бенчмаркинг
22. Бирюзовое управление
23. Буллинг
24. Внутрифирменный венчур
25. Вовлеченность
26. Грейдинг
27. Гостинг
28. Даунсайзинг (райтсайзинг)
29. Дауншифтинг
30. Даунгрейдинг
31. Девиантность в трудовых отношениях
32. Дресс код
33. Кадровый резерв
34. Кейтеринг
35. Краудсорсинг
36. Консалтинг
37. Корпоративный кодекс
38. Корпоративное гражданство
39. Коучинг
40. Кросс-культурный менеджмент
41. Лизинг персонала
42. Локаут
43. Лояльность персонала
44. Менторинг
45. Моббинг
46. Мобильность внутрифирменная
47. Наставничество
48. Нетворкинг
49. Обструкция, пассивная обструкция
50. Оппортунизм персонала
51. Патернализм
52. Презентеизм
53. Производственная демократия
54. Резюме
55. Рекрутинг
56. Ротация кадров
57. Саботаж
58. Скрининг
59. Социальная ответственность бизнеса
60. Социальный капитал
61. Социальный пакет
62. Супервизия
63. Текучесть персонала
64. Тетрапартизм
65. Трипартизм
66. Трудовой абсентеизм
67. Тьюторство
68. Фрилансер
69. Хэдхантинг
70. Человеческий капитал
71. Эмоциональное выгорание
72. Эмоциональный интеллект
73. Эмпатия, жесткая эмпатия

#### Тема 4. Рынок труда и занятость населения

1. Уровень и динамика показателей занятости и безработицы в Российской Федерации и Республике Башкортостан.
2. Теневой сектор экономики и его роль в обеспечении занятости населения.

3. Малый бизнес и его роль в обеспечении занятости населения. Преимущества и недостатки занятости населения в сфере малого бизнеса. Масштабы занятости населения России в сфере малого бизнеса в сравнении с другими странами.
4. Особенности занятости мужчин и женщин. Гендерный анализ занятости населения.
5. Мероприятия по содействию занятости в Республике Башкортостан.
6. Удаленная занятость: преимущества и недостатки для работников и работодателей.
7. Влияние пандемии коронавируса на рынок труда.

#### Тема 5. Регулирование труда и социально-трудовых отношений

1. Предпосылки и история возникновения и развития социального партнерства: мировой и отечественный опыт.
2. Вопросы социального партнерства в Трудовом кодексе Российской Федерации.
3. Содержание и порядок заключения коллективного договора и соглашений с Трудовым кодексом Российской Федерации.
4. Производственная демократия как форма существования социального партнерства: понятие, виды и инструменты.
5. Социальное страхование как форма социальной защиты трудоспособного населения: понятие, механизм функционирования. Система социального страхования в России: виды, ставки страховых взносов, выплаты по каждому виду социального страхования.
6. Социальная ответственность бизнеса: понятие, виды, способы реализации. Социальная политика организации.
7. Понятие, виды, порядок и способы разрешения социально-трудовых конфликтов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
8. Удовлетворенность работников трудом: понятие, факторы, методы диагностики, способы повышения. Лояльность и вовлеченность.
9. Морально-психологический климат в организации.

#### Тема 6. Рабочее время

1. Вопросы рабочего времени в Трудовом кодексе Российской Федерации.
2. Вопросы времени отдыха в Трудовом кодексе Российской Федерации.
3. Производственный календарь: понятие, порядок составления и утверждения. Производственный календарь на 2022 год.
4. Рабочее время и время отдыха в зарубежных странах: сравнительный анализ.

#### Тема 7. Производительность труда

1. Уровень производительности труда в экономике России в сравнении с другими странами (показатели ВВП на 1 работающего, объема произведенной продукции на 1 работника в час и т.д.). Причины низкого уровня.

2. Приоритетная программа «Повышение производительности труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30 августа 2017 г. № 9)).
3. Возможные пути повышения производительности труда в российской экономике.
4. Теория и практика бережливого производства.

#### Тема 8. Оплата и мотивация труда

1. Вопросы заработной платы в Трудовом кодексе Российской Федерации.
2. Минимальный размер оплаты труда: понятие, методы расчета.
3. Уровень и динамика МРОТ в Республике Башкортостан и Российской Федерации в сравнении с величиной прожиточного минимума за 2000-2018 гг.
4. Практика установления минимальной заработной платы в зарубежных странах. Сравнение величины МРОТ в России с другими странами.
5. Уровень и динамика номинальной и реальной заработной платы в России и Республике Башкортостан в сравнении с зарубежными странами.
6. Налоговый механизм регулирования доходов населения и оплаты труда: мировой и отечественный опыт. НДФЛ. Налоговые вычеты: понятие, назначение, виды, размеры.
7. «Социальный пакет»: сущность, подходы к пониманию, содержание.

Критерии оценки ответов на вопросы семинарских занятий (в баллах):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» – «аргумент» – «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

#### *Пример задачи*

**Задача.** В течение месяца списочная численность работников составляла: с 1-го по 21-е число – 800 чел., с 22-го по 29-е число – 805, с 30-го по 31-е число – 807 чел. Определить среднесписочную численность работников за месяц.

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики	3

Задание в целом выполнено: цель задания в основном достигнута; дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики	2
Задание выполнено не в полном объеме: дано верное решение (ответы), однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики	1
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

### *Примеры тестов*

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

1) Если  $Ч_n$  – численность на начало года,  $Ч_k$  – численность на конец года, каким образом рассчитать среднесписочную численность работников за год?

- а.  $ССЧ = \frac{Ч_n - Ч_k}{2}$
- б.  $ССЧ = \frac{Ч_n \times Ч_k}{2}$
- в.  $ССЧ = \frac{Ч_n + Ч_k}{2}$
- г.  $ССЧ = \frac{Ч_n + Ч_k}{Ч_n - Ч_k}$
- д.  $ССЧ = (Ч_n + Ч_k) \times 2$

2) Если средний разряд работ превышает средний разряд рабочих, это означает, что:

- а. необходимо отказаться от выполнения работ повышенной сложности
- б. уволить часть рабочих несоответствующей квалификации
- в. набрать новых рабочих соответствующей квалификации
- г. часть рабочих направить на курсы повышения квалификации
- д. необходимо выполнять работы повышенной сложности

3) Списочная численность работников определяется:

- а. на конкретную дату;
- б. за определённый период времени;
- в. на первое число каждого месяца;
- г. за каждый рабочий день;
- д. за каждый календарный день.

4) Кого из перечисленных работников относят к категории руководители:

- а. директор;
- б. главный бухгалтер;
- в. бригадир;
- г. контролер;
- д. юрист.

- 5) *Что из перечисленного ниже можно отнести к внешнему движению персонала:*
- а. переход сотрудника из одного отдела в другой;
  - б. перевод работника в другую организацию г. Уфы;
  - в. переход работника на вышестоящую должность;
  - г. выход работника на пенсию;
  - д. призыв работника на службу в вооруженные силы
- 6) *Что относят к так называемым нерезервообразующим неявкам и перерывам?*
- а. выходные дни
  - б. нерабочие праздничные дни
  - в. ежегодный оплачиваемый отпуск
  - г. дополнительный оплачиваемый отпуск
  - д. отпуск по временной нетрудоспособности
  - е. отпуск по беременности и родам
  - з. административный отпуск
  - и. целодневные простои
- 7) *Система показателей, характеризующих наличие и использование рабочего времени – это:*
- а. календарный фонд рабочего времени;
  - б. эффективный фонд рабочего времени;
  - в. коэффициент использования рабочего времени;
  - г. баланс рабочего времени.
- 8) *Для каких категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени?*
- а. работники в возрасте до 16 лет
  - б. беременные женщины
  - в. инвалиды 1 и 2 групп
  - г. пенсионеры
  - д. работающие во вредных и опасных условиях труда
  - е. дети.
- 9) *Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть*
- а. менее 42 часов
  - б. более 42 часов
  - в. менее 2 дней
  - г. более 2 дней
- 10) *Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени – это... ?*

- а. сверхурочная работа
- б. сезонная работа
- в. дополнительная работа
- г. срочная работа
- д. подрядная работа

Методика оценивания при тестировании.

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 84 % – базовому уровню, от 85 до 100 % – повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценки (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
85-100 %	5
60-84 %	4
45-59%	3
менее 45%	0

### Задания для рубежного контроля

Рубежный контроль проводится по итогам изучения каждого из предусмотренных модулей в форме контрольной работы. Контрольная работа включает в себя три задания:

- 1) теоретический вопрос;
- 2) тестовые задания;
- 3) задача.

#### *Пример контрольной работы*

**Задание 1.** Среди персонала, работающего в Институте экономики, финансов и бизнеса, какие категории и группы Вы могли бы выделить? Кого Вы относите к отмеченным категориям и группам и каковы их отличительные особенности и основные функции?

**Задание 2.** Выберите правильный ответ по каждому вопросу.

- 1) *Какие показатели характеризуют движение персонала на предприятии?*
  - а. коэффициент использования рабочей силы
  - б. коэффициент оборота рабочей силы
  - в. коэффициент сменности рабочей силы
  - г. коэффициент текучести кадров
  - д. коэффициент сменяемости кадров



- 2) *Что можно определить на основании данных о среднем разряде работ и среднем разряде рабочих?*
- а. соотношение численности основных и вспомогательных рабочих
  - б. соотношение численности рабочих и учеников
  - в. численность специалистов и служащих
  - г. численность рабочих, нуждающихся в повышении квалификации
  - д. соотношение численности рабочих и всех работающих
- 3) *Безработица – это:*
- а. отсутствие рабочих мест на рынке труда;
  - б. отсутствие предложения рабочей силы на рынке труда;
  - в. социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения страны не может найти работу;
  - г. социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения, которая хочет работать и ищет работу, не может трудоустроиться.
- 4) *Что из перечисленного ниже можно отнести к трудовой деятельности*
- а. лошадь везет телегу
  - б. токарь обтачивает деталь
  - в. обезьяна палкой сбивает плод
  - г. вода реки приводит в действие турбину
  - д. мужчина работает на собственном земельном участке
  - е. художник рисует пейзаж на берегу реки
  - ж. адвокат защищает подсудимого
- 5) *При определении номинального (табельного) фонда рабочего времени не учитываются:*
- а. ученические отпуска
  - б. выходные и праздничные дни
  - в. очередные отпуска
  - г. неявки по болезни
  - д. вынужденные простои
- б) *Фрикционная безработица – это:*
- а. отсутствие достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности на определенном этапе экономического цикла;
  - б. отсутствие достаточного спроса на труд вообще;
  - в. временное отсутствие занятости в период перехода работника из одной организации в другую;
  - г. отсутствие подходящей работы по причине неэффективного функционирования службы занятости.
- 7) *Показатель среднесписочной численности персонала используется для:*
- а. анализа профессиональной структуры персонала
  - б. расчета показателей эффективности использования персонала

- в. планирования бюджета рабочего времени
- г. определения списочной численности персонала
- д. расчета показателей движения персонала

8) Кто из перечисленных ученых считал, что высокий уровень заработной платы неизбежно уменьшает занятость населения и увеличивает безработицу?

- а. А. Маршалл;
- б. К. Маркс;
- в. А. Смит;
- г. А. Пигу.

9) Экономически активное население страны в соответствии с методологией МОТ не включает:

- а. лиц, занятых в экономике;
- б. безработных граждан;
- в. лиц, обучающихся с отрывом от производства на очных формах обучения;
- г. лиц, занятых ведением домашнего хозяйства;
- д. все перечисленные категории населения.

10) Коэффициент напряженности на рынке труда рассчитывается как:

- а. отношение числа вакантных рабочих мест к числу безработных граждан
- б. отношение числа безработных граждан к числу вакантных рабочих мест
- в. отношение числа безработных граждан к числу занятых
- г. разность между числом занятых и числом безработных граждан
- д. разность между числом безработных граждан и числом вакансий

**Задание 3.** В сборочном цехе машиностроительного завода работает 17 человек – 2 разряда, 25 человек – 3 разряда, 62 человека – 4 разряда, 57 человек – 5 разряда, 46 человек – 6 разряда, 12 человек – 7 разряда, 11 человек – 8 разряда. Определить средний разряд рабочих данного цеха.

Критерии оценивания задания 1:

Критерии оценивания задания 1	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» – «аргумент» – «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	3
Дан в целом верный ответ, однако один из элементов ТАП в структуре ответа отсутствует, неверен или противоречит верному ответу («тезису»): в логическом рассуждении наличествуют ошибки, противоречия или отсутствует «поддержка» – пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	2

Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	1
Ответ на поставленный вопрос отсутствует	0

#### Критерии оценивания задания 2:

Критерии оценивания тестового задания (не менее 10 тестовых вопросов)	Количество баллов
Все выбранные варианты ответов верные	5
Более половины ответов верная, менее половины – неверная	3
Все выбранные варианты ответов неверные или варианты ответов не даны	0

#### Критерии оценивания задания 3:

Критерии оценивания задания 3	Количество баллов
Задание выполнено полностью: показан ход решения, в нем нет ошибок; промежуточные и конечный результаты расчетов верны; ответ сформулирован точно и развернуто	2
Задание в целом выполнено: показан ход решения, в нем нет ошибок; имеются некоторые неточности в промежуточных и конечных результатах расчетов; ответ сформулирован не совсем точно и развернуто	1
Задание не выполнено.	0

### **Пример практического задания (для самостоятельной работы)**

#### **Самостоятельная работа № 1 «Домашние финансы»**

По данным ежедневного учета денежных доходов и расходов домашнего хозяйства в течение одного календарного месяца составить баланс и сделать на его основе соответствующие выводы и сформулировать рекомендации об оптимизации его доходной или расходной части.

Результаты представить в виде аналитической записки, содержание которой должно включать в себя следующие основные элементы:

- 1) титульный лист по установленной форме;
- 2) содержание с указанием страниц;
- 3) введение (раскрыть сущность понятий, имеющих отношение к теме работы; определить цель и задачи работы; описать использованные методы сбора и обработки данных; дать краткую характеристику домашнего хозяйства с точки зрения количества, пола, возраста, семейного и социального статуса, характера деятельности, места и условий проживания и т.д.);
- 4) основная часть:
  - описать виды, величину и периодичность поступления денежных доходов в течение месяца; рассчитать среднемесячный денежный доход в расчете на одного члена домохозяйства; сравнить с текущим средним уровнем доходов населения в Республике Башкортостан и Российской Федерации;
  - описать структуру денежных расходов домохозяйства по выделенным статьям (в абсолютном и относительном выражении) и дать необходимые

пояснения; рассчитать среднюю величину денежных расходов на одного члена домохозяйства; сравнить со структурой потребительских расходов домашних хозяйств в Республике Башкортостан и Российской Федерации);

- сформулировать основные выводы по полученным данным об уровне и структуре денежных доходов и расходов домашнего хозяйства;

- сформулировать практические рекомендации по оптимизации семейного бюджета;

5) заключение (основные выводы по результатам исследования);

б) список использованных источников и литературы;

7) приложения (таблицы с исходными данными по учету денежных доходов и расходов домашнего хозяйства, схемы, графики и диаграммы с результатами анализа и т.д.).

### Критерии оценивания практического задания (для самостоятельной работы)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью, содержит все предусмотренные структурные элементы, основные понятия и категории определены и раскрыты, подробно описаны методика и ход выполнения задания, полученные результаты наглядно представлены, цифровые абсолютные и относительные данные подробно описаны, полученные выводы и рекомендации четко сформулированы, логичны и аргументированы, подтверждающие и доказательные материалы оформлены и приложены соответствующим образом, оформление работы соответствует всем требованиям	8
Задание выполнено полностью, содержит все предусмотренные структурные элементы, основные понятия и категории в основном определены и раскрыты, описаны методика и ход выполнения задания, полученные результаты наглядно представлены, цифровые абсолютные и относительные данные в основном описаны, полученные выводы и рекомендации сформулированы, логичны и аргументированы, подтверждающие и доказательные материалы приложены, оформление работы в основном соответствует всем требованиям	7
Задание в основном выполнено, содержит не все предусмотренные структурные элементы, основные понятия и категории в основном определены и раскрыты, не в полной мере описаны методика и ход выполнения задания, не все полученные результаты наглядно представлены, цифровые данные в основном описаны, полученные выводы и рекомендации сформулированы не вполне четко, логично и аргументировано, подтверждающие и доказательные материалы частично приложены, оформление работы удовлетворительное	6
Задание в основном выполнено, содержит не все предусмотренные структурные элементы, основные понятия и категории недостаточно четко и полно определены и раскрыты, не в полной мере описаны методика и ход выполнения задания, не все полученные результаты наглядно представлены, цифровые данные в основном представлены, но не описаны, полученные выводы и рекомендации сформулированы не четко, без достаточной логики и аргументации, подтверждающие и доказательные материалы частично приложены, оформление работы не соответствует требованиям	5

Задание выполнено не полностью, содержит лишь половину предусмотренных структурных элементов, основные понятия и категории недостаточно четко и полно определены и раскрыты, не описана методика и ход выполнения задания, не все полученные результаты наглядно представлены, цифровые данные в основном представлены, но не описаны, выводы и рекомендации сформулированы поверхностно, безотносительно к результатам исследования, подтверждающие и доказательные материалы не приложены, оформление работы не соответствует требованиям	4
Задание выполнено не полностью, содержит менее половины предусмотренных структурных элементов, основные понятия и категории не определены и не раскрыты, не описана методика и ход выполнения задания, полученные результаты наглядно не представлены, цифровые данные в основном представлены, но не описаны, выводы и рекомендации сформулированы поверхностно, безотносительно к результатам исследования, подтверждающие и доказательные материалы не приложены, оформление работы не соответствует требованиям	3
Задание выполнено формально, не содержит предусмотренных структурных элементов, основные понятия и категории не определены и не раскрыты, не описана методика и ход выполнения задания, полученные результаты наглядно не представлены, цифровые данные представлены относительными показателями, выводы и рекомендации носят общий характер, подтверждающие и доказательные материалы не приложены, оформление работы не соответствует требованиям	2
Задание выполнено формально, представленный материал не соответствует пунктам задания, носит реферативный характер, не содержит никаких собственных результатов.	1
Задание не выполнено и не представлено	0

### Экзаменационные билеты

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 3 задания: 2 теоретических вопроса и 1 задачу. Ответ на каждый из теоретических вопросов максимально оценивается в 10 баллов, задача также в 10 баллов.

Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности профессиональных компетенций в части знаний, задача – в части умений и навыков.

## Образец экзаменационного билета

---

Башкирский государственный университет

Институт экономики, финансов и бизнеса

Кафедра социологии труда  
и экономики предпринимательства

Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент,  
профиль «Экономика фирмы»

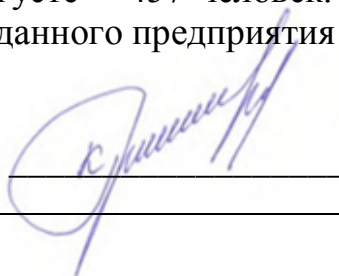
Очная форма обучения

Дисциплина «Управление человеческими  
ресурсами»

### Экзаменационный билет № 1

1. Показатели движения численности работающих по приёму и увольнению и их расчёт.
2. ИРЧП и методика его расчета.
3. Задача: Сельскохозяйственное предприятие, имеющее сезонный характер работы, начало работать в апреле и закончило – в августе. Среднесписочная численность работников составляла в апреле – 641 чел., мае – 1254, июне – 1316, июле – 820 и в августе – 457 человек. Рассчитать среднесписочную численность работников данного предприятия за год.

И.о. зав. кафедрой



К.Е. Гришин

---

### Перечень вопросов к экзамену

1. Управление человеческими ресурсами как научная и учебная дисциплина и её связь с другими науками об обществе, человеке, технике, природе и экономике.
2. Труд как сфера деятельности персонала: понятие, функции и роль в развитии общества и человека. Содержание, характер и разновидности труда. Труд как система: ее элементы и их взаимосвязь.
3. Проблемы труда в истории развития экономической и управленческой мысли.
4. Работодатель и наемный работник как главные субъекты социально-трудовых отношений: противоречивость и сходство их экономических и социальных целей, интересов, функций и потребностей.
5. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объект, предмет, модели (виды).
6. Социально-трудовые конфликты: понятие, причины их возникновения, виды и порядок их разрешения по Трудовому кодексу РФ и Закону Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

7. Социальное партнерство: понятие, подходы к определению сущности и содержания, предпосылки возникновения и развития. Профсоюзы как субъект регулирования социально-трудовых отношений, их роль и место в России.

8. Коллективный договор и соглашение как инструменты реализации социально-партнерских отношений: понятие, виды, структура и содержание.

9. Правовые основы регулирования труда и социально-трудовых отношений в Российской Федерации и Республике Башкортостан. Права, свободы и гарантии работников в сфере труда и трудовых отношений. Конституция Российской Федерации и Трудовой кодекс Российской Федерации и их роль в регулировании трудовых отношений.

10. Трудовые ресурсы, экономически активное население, экономически неактивное население: понятие, их структура и динамика в условиях современной России.

11. Население как источник формирования трудовых ресурсов, его количественные и качественные характеристики. Процессы воспроизводства населения и ресурсов для труда. Демографическая ситуация и демографическая политика современного российского государства.

12. Трудовой потенциал: сущность, показатели, структура, компоненты. Соотношение «трудового потенциала» с «человеческим потенциалом», «человеческим капиталом» и «рабочей силой».

13. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) как показатель экономического и общественного развития стран и основа их сравнительного анализа: смысл и методика его расчета, рейтинг стран по ИРЧП.

14. «Средний класс» как основа формирования трудовых ресурсов общества: понятие, критерии выделения, масштабы в России и за рубежом, опыт и перспективы формирования в России.

15. Занятость как показатель использования трудовых ресурсов: понятие, статусы и виды занятости. Анализ динамики и структуры занятости в современной России по отраслям и секторам экономики, регионам и т.д.

16. Безработица: причины, формы, экономические и социальные последствия, показатели и их динамика в условиях современной России.

17. Рынок труда как система общественных отношений: его понятие, элементы, субъекты, объекты, особенности, функции. Спрос и предложение на рынке труда и факторы, влияющие на их величину на макро- и микроуровне. Внутрифирменный рынок труда.

18. Роль государства в регулировании рынка труда, занятости и безработицы: формы и механизмы. Активная и пассивная политика занятости: различия в целях и используемых инструментах.

19. Особенности и состояние рынка труда в период пандемии коронавируса.

20. Преимущества и недостатки удаленной работы для работников и работодателей.

21. Персонал предприятия: понятие, структура и состав персонала предприятия по категориям, профессионально-квалификационному,

социальному составу. Количественные и качественные характеристики персонала предприятия.

22. Движение кадров на предприятии: виды, причины, показатели, причины и последствия. Мобильность труда и ее значение в современных условиях.

23. Система органов управления трудом и трудовыми ресурсами в организации: цель, уровни, инструменты и методы управления.

24. Социальная политика организации: понятие, инструменты. «Социальный пакет»: понятие, состав.

25. Минимальные государственные социальные гарантии в сфере социально-трудовых отношений: понятие, функции, принципы предоставления, виды. Анализ ситуации с предоставлением минимальных государственных социальных гарантий в современной России.

26. Система социального страхования как основа социальной защиты трудоспособного населения и способ минимизации социальных рисков. Виды социального страхования в России, источники их финансирования.

27. Пенсия как форма существования заработной платы: понятие, виды трудовых пенсий. Проблемы и направления реформирования пенсионной системы Российской Федерации.

28. Государственная социальная помощь как необходимое условие социальной стабилизации общества: виды, критерии и условия ее предоставления, источники финансирования.

29. Производительность труда как социально-экономическая категория: понятие, показатели, виды.

30. Производительность труда как определяющий фактор уровня жизни населения и роль государства в ее регулировании.

31. Современные подходы к изучению сущности производительности труда.

32. Методы измерения и анализа производительности труда.

33. Рост производительности труда и его роль в функционировании предприятия: причины, критерии и последствия.

34. Факторы и резервы роста производительности труда: понятие, классификация, способы выявления.

35. Теория и практика бережливого производства как основа повышения производительности труда.

36. Заработная плата как социально-экономическая категория: сущность, факторы, определяющие ее уровень. Функции заработной платы и проблема их реализации в условиях современной России.

37. Элементы заработной платы и проблема оптимизации структуры трудовых доходов работника в условиях современной России.

38. Принципы организации заработной платы работников в условиях рыночных отношений и способы их реализации.

39. Минимальный размер оплаты труда как основа воспроизводства рабочей силы: социальная и экономическая сущность, проблемы и перспективы установления в Российской Федерации.



40. Издержки работодателя на рабочую силу: структура, факторы, определяющие их. Фонд заработной платы: элементы, проблемы формирования и использования. Выплаты социального характера и выплаты, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

41. Уровень и динамика заработной платы в России: тенденции, причины и последствия. Дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности и субъектам Российской Федерации.

42. Формы и системы заработной платы и условия их эффективного использования в организации.

43. Доплаты и надбавки к заработной плате: понятие, особенности и виды.

44. Мотивация и стимулирование труда: понятие, инструменты и принципы реализации. Теории мотивации. Поощрительные и премиальные системы как один из основных инструментов мотивации и стимулирования труда.

45. Тарифная система как основа организации заработной платы: понятие, структура, принципы организации и сфера применения.

46. Государственное регулирование заработной платы.

47. Доходы и расходы населения: их уровень, структура и динамика в условиях современной России, причины и последствия.

48. Потребительская корзина и прожиточный минимум как основа формирования системы минимальных государственных социальных гарантий: сущность, виды и методики расчета.

49. Система социальных пособий для работающих граждан: понятие, назначение, виды, размеры.

50. Уровень и качество жизни населения как показатели уровня экономического развития страны. Система индикаторов уровня и качества жизни населения и их динамика за годы социально-экономических преобразований в Российской Федерации и Республике Башкортостан.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- «отлично» – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- «хорошо» – от 60 до 79 баллов;
- «удовлетворительно» – от 45 до 59 баллов;
- «неудовлетворительно» – менее 45 баллов.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

**25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

**17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

**10-16 баллов** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

**0-10 баллов** выставляется студенту, если он отказался от ответа или не смог ответить на вопросы билета, ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

## **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **Основная литература:**

1. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания): [16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 419с. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>

2. Смирнова, Е.Е. Управление персоналом : учебно-методическое пособие : [16+] / Е.Е. Смирнова, Л.А. Черкасова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2019. – 76 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562254>. – Библиогр.: с. 44. – ISBN 978-5-8158-2086-9.

3. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк ; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8.

4. Шапиро, С.А. Теоретические основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 322 с. : ил., табл. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2541-5 ; То же [Электронный ресурс]. – URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161>

### Дополнительная литература:

5. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 192 с. – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00842-2 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>

6. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации=Strategic Human Resource Management : Teaching Materials : учебное пособие / В.И. Маслов ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 156 с. : схем., табл. – Библиогр.: с. 150-151 – ISBN 978-5-4475-9072-7 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086>

7. Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9986-7.

## 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	<a href="http://www.rosmintrud.ru">www.rosmintrud.ru</a>
2	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	<a href="http://www.mintrudrb.ru">www.mintrudrb.ru</a>
3	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	<a href="http://www.economy.gov.ru">www.economy.gov.ru</a>
4	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	<a href="http://www.minecon.bashkortostan.ru">www.minecon.bashkortostan.ru</a>
5	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	<a href="http://www.rostrud.ru">www.rostrud.ru</a>
6	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	<a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>
7	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	<a href="http://www.bashstat.ru">www.bashstat.ru</a>
8	Официальный сайт Международной организации труда	<a href="http://www.ilo.ru">http://www.ilo.ru</a>

9	Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru	<a href="https://www.superjob.ru/research/">https://www.superjob.ru/research/</a>
10	Исследования и статьи платформы онлайн-рекрутинга HeadHunter	<a href="https://ufa.hh.ru/articles">https://ufa.hh.ru/articles</a>
11	Журнал «Человек и труд» (электронная версия)	<a href="http://www.chelt.ru">http://www.chelt.ru</a>
12	Журнал «Труд и социальные отношения»	<a href="http://www.jornal-tiso.by.ru">http://www.jornal-tiso.by.ru</a>
13	Международный научно-практический журнал «Экономика труда»	<a href="https://1economic.ru/journals/et">https://1economic.ru/journals/et</a>
14	Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»	<a href="https://vcot.info/magazine">https://vcot.info/magazine</a>
15	Журнал «Вопросы экономики»	<a href="http://www.vopreco.ru">http://www.vopreco.ru</a>
16	Журнал «Народонаселение»	<a href="http://www.narodonaselenie.ru">http://www.narodonaselenie.ru</a>
17	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	<a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a>
18	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	<a href="http://www.hro.ru/hrm">http://www.hro.ru/hrm</a>
19	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	<a href="http://www.personal-mix.ru">http://www.personal-mix.ru</a>
20	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	<a href="http://www.zarplata.com">www.zarplata.com</a>
21	Журнал «Справочник кадровика»	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>
22	Газета «Работа для Вас»	<a href="http://www.job-today.ru">http://www.job-today.ru</a>
23	Газета «Труд»	<a href="http://www.trud.ru">http://www.trud.ru</a>
24	Газета «Работа&зарплата»	<a href="http://www.zarplata.ru">http://www.zarplata.ru</a>

### Перечень ЭБС

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>.
3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>.

### Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

**6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

<b>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий</b>	<b>Вид занятий</b>	<b>Наименование оборудования, программного обеспечения</b>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312</b></p>	<p>Лекции</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.                      1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.                      2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.                      3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312</b></p>	<p>Практические / семинарские занятия</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.                      1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.                      2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.                      3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312</b></p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.                      1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.                      2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.                      3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы:</b></p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP,</p>

302 читальный зал (гуманитарный корпус).		моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
<b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115, 118</b>	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины  
«Управление человеческими ресурсами»  
на 4 семестр  
очной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	3 / 108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	16
практических/ семинарских	16
лабораторных	–
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	–
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	38,8
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	–
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	36

Форма(ы) контроля:  
экзамен, 4 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР		
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Модуль 1. Социально-экономические и организационно-правовые аспекты управления трудом и человеческими ресурсами</b>							
1.	<u>Управление человеческими ресурсами как учебная и научная дисциплина</u> (задачи, структура курса; формирование и развитие науки о труде и персонале; концептуальные основы современного HR-менеджмента; связь управление человеческими ресурсами с другими научными дисциплинами; труд как сфера деятельности персонала; цель, понятие труда, его функции и роль в развитии человека и общества; труд как система: его элементы и их взаимосвязь; признаки труда как сознательной деятельности человека, формы проявления труда; содержание, характер и разновидности труда)	2	2		7	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов
2.	<u>Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества</u> (понятие «население», его количественные и качественные характеристики; понятие, этапы, типы воспроизводства населения; понятие и структура трудовых ресурсов; понятие и подходы к определению состава экономически активного и экономически неактивного населения;	2	2		7	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов, задач



	воспроизводство трудовых ресурсов; понятие, причины и последствия, виды трудовой миграции; трудовой потенциал общества, предприятия и человека; методы количественного измерения трудового потенциала; качественные характеристики трудового потенциала; человеческий капитал: понятие, структура и способы накопления)						
3.	<u>Персонал организации</u> (понятие персонала и его классификация, группы и категории персонала; показатели численности (наличия) персонала; движение персонала организации, виды, причины и последствия, показатели, текучесть персонала и способы управления ей; анализ и планирование численности персонала; современная система HR-менеджмента)	2	2		7	Изучение литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов, задач
4	<u>Рынок труда и занятость населения</u> (понятие, элементы, особенности, функции, модели рынка труда; сегментация рынка труда; понятие, статусы, формы и показатели занятости; теории занятости; понятие, причины и последствия, вид безработица как социально-экономическое явление; понятие, инструменты и виды государственной политика занятости; конкурентоспособность работника на рынке труда: понятие, факторы, способы повышения; внутрифирменный рынок труда и особенности его функционирования)	2	2		7	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов, задач
5.	<u>Регулирование труда и социально-трудовых отношений</u> (система органов управления трудом и трудовыми ресурсами на макро- и микроуровнях: цель, уровни, инструменты и	2	2		8	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов, самостоятельного практического задания

	методы управления; законодательство РФ в области регулирования труда и трудовых ресурсов; Международная организация труда как мировой центр трудового законодательства; баланс трудовых ресурсов; понятие, виды, порядок и способы разрешения социально-трудовых конфликтов; понятие, факторы и причины возникновения, уровни социального партнерства; понятие, виды, содержание и порядок заключения коллективного договора и соглашений; производственная демократия)					семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	
Модуль 2. Рабочее время и эффективность использования человеческих ресурсов							
6.	<u>Рабочее время как показатель затрат труда</u> (понятие и виды рабочего времени и времени отдыха, регулирование рабочего времени и времени отдыха в ТК РФ, единицы измерения рабочего времени, фонды рабочего времени (календарный, номинальный, максимально возможный, полезный, полезный эффективный),	2	2		8	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка тестов, задач
7.	<u>Эффективность (производительность) труда</u> (понятие производительности труда; теория и практика изучения производительности труда; взаимосвязь производительности труда и уровня жизни населения; современные подходы к измерению производительности труда; методы измерения производительности труда: особенности, преимущества и недостатки; критерии, причины и последствия роста производительности труда на предприятии; понятие и классификация факторов и резервов	2	2		8	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка задач

	роста производительности; методы анализа и планирования производительности труда)						
Модуль 3. Мотивация и стимулирование работников							
8.	<u>Оплата и мотивация труда</u> (понятие заработной платы; теории заработной платы; вопросы заработной платы в трудовом кодексе РФ; минимальный размер оплаты труда; индексация заработной платы; налогообложение заработной платы; функции, принципы организации и элементы заработной платы; сдельная и повременная форма оплаты труда и условия их эффективного применения; тарифная система оплаты труда; бестарифный вариант организации оплаты труда; мотивация и стимулирование труда; премиальные системы; доплаты и надбавки к заработной плате; КРІ, грейдинг; структура издержек работодателя на рабочую силу; фонд заработной платы и выплаты социального; методы планирования фонда заработной платы; порядок начисления заработной платы и удержаний из заработной платы; методика средней заработной платы)	2	2		7,8	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации, проверка задач
	<b>Всего часов:</b>	<b>16</b>	<b>16</b>		<b>59,8</b>		

