

ПЕРВОЕ ВЫСШЕЕ ТЕХНИЧЕСКОЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ РОССИИ



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ОПОП ВО
профессор А.С. Афанасьев

Проректор по образовательной
деятельности
Д.Г. Петраков

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Уровень высшего образования: Магистратура

Направление подготовки: 23.04.01 Технология транспортных процессов

Направленность (профиль): Организация перевозок и безопасность движения

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Составитель: доцент Сивов А.А.

Санкт-Петербург

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» разработана:

- в соответствии с требованиями ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 23.04.01 «Технология транспортных процессов, утвержденного приказом» Минобрнауки России № 908 от 07 августа 2020 г.;

- на основании учебного плана магистратуры по направлению подготовки 23.04.01 «Технология транспортных процессов, утвержденного приказом» направленность (профиль) «Организация перевозок и безопасность движения».

Составитель _____ к.т.н., доцент Сивов А.А.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры транспортно-технологических процессов и машин от 29.01.2021 г., протокол № 7.

Заведующий кафедрой _____ к.в.н., проф. А.С. Афанасьев

Рабочая программа согласована:

Начальник отдела лицензирования, аккредитации и контроля качества образования _____ к.п.н. Дубровская Ю.А.

Начальник отдела методического обеспечения учебного процесса _____ к.т.н. Романчиков А.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

– приобретение знаний нормативно-правовой базы по управлению трудовыми ресурсами автотранспортного предприятия, знаний теории и методов управления персоналом в автотранспортной организации.

Основные задачи дисциплины:

– приобретение знаний нормативно-правовой базы по регулированию работы персонала автотранспортного предприятия,
– приобретение знаний по исследованию трудовых ресурсов, по формированию кадрового резерва, по управлению квалификацией персонала,
– получение навыков оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии автомобильного транспорта.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 23.04.01 «Технология транспортных процессов» и изучается в 3 семестре.

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Управление человеческими ресурсами» являются «Современные проблемы транспортной науки, техники и технологии», «Основы научных исследований в управлении и организации технологических процессов на транспорте», «Комплексные подходы к разработке ИТС, проектов ИТС».

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Интеллектуальные транспортные системы», «Научные проблемы экономики транспорта», «Организация логистического управления на автомобильном транспорте», «Проектирование технических средств организации дорожного движения», а также для выполнения выпускной квалификационной работы.

Особенностью дисциплины является изучение современных компьютерных технологий применяемых на предприятиях автомобильного транспорта, методов применения компьютерных технологий для совершенствования деятельности предприятий автомобильного транспорта, а также, направлений инновационной деятельности на предприятиях автомобильного транспорта.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлен на формирование следующих компетенций:

Формируемые компетенции		Код и наименование индикатора достижения компетенции
Содержание компетенции	Код компетенции	
Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	УК-5	УК-5.1. Знать: закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия.
		УК-5.2. Уметь: понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.
		УК-5.3. Владеть: методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия.
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6	УК-6.1. Знать: методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения
		УК-6.2. Уметь: решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.
		УК-6.3. Владеть: технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.
Способен оценивать социальные, правовые и общекультурные последствия принимаемых решений при осуществлении профессиональной деятельности	ОПК-6	ОПК-6.1. Знает методы оценки социальных, правовых и общекультурных последствий принимаемых решений.
		ОПК-6.2. Умеет применять методы оценки социальных, правовых и общекультурных последствий принимаемых решений.
		ОПК-6.3. Владеет методами оценки социальных, правовых и общекультурных последствий принимаемых решений при осуществлении профессиональной деятельности.

Формируемые компетенции		Код и наименование индикатора достижения компетенции
Содержание компетенции	Код компетенции	
Способен разрабатывать и внедрять мероприятия по обеспечению стратегии развития в области логистической деятельности по перевозкам грузов в цепи поставок	ПКС-2	ПКС-2.1. Знает способы, приемы и методы оптимизации транспортно-логистических схем доставки грузов.
		ПКС-2.2. Умеет прогнозировать и анализировать тенденции развития логистики и управления цепями поставок.
		ПКС-2.3. Умеет применять методы и инструменты стратегического анализа операционной деятельности.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 4 зачётных единицы, 144 ак. часа.

Вид учебной работы	Всего ак. часов	Ак. часы по семестрам
		3
Аудиторная работа, в том числе:	30	30
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия (ПЗ)	14	14
Лабораторные работы (ЛР)	8	8
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	78	78
Выполнение курсовой работы (проекта)	20	20
Подготовка к практическим занятиям	58	58
Промежуточная аттестация – экзамен (Э)	36	Э (36)
Общая трудоёмкость дисциплины		
	ак. час.	144
	зач. ед.	4

4.2. Содержание дисциплины

Учебным планом предусмотрены: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

4.2.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Наименование разделов	Виды занятий				
	Всего ак. часов	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа студента
Раздел 1. «Введение в HR - менеджмент»	23	2	3	2	16

Раздел 2. «Нормативно-правовая база HR-менеджмента»	26	2	4	2	18
Раздел 3. «Технология управления трудовыми ресурсами транспортной организации»	32	2	4	2	24
Раздел 4. «Повышение эффективности использования трудовых ресурсов транспортной организации»	27	2	3	2	20
Итого:	108	8	14	8	78

4.2.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак. часах
1	Введение. Компьютерные технологии и сети на автомобильном транспорте	Цели и задачи дисциплины. Разделы дисциплины. Место дисциплины в учебном процессе. Содержание дисциплины. HR их место в системе управления транспортной организацией. Кадровый состав транспортной организации и его измерители. Структурная характеристика трудовых ресурсов. Количественная характеристика HR. Учет кадров. Текучесть кадров. Производительность труда и ее показатели. Резервы роста производительности труда.	2
2	Сетевые технологии и информационная безопасность.	Трудовой кодекс РФ, его положения. Трудовые отношения. Трудовой договор. Заключение, изменение и прекращение трудового договора. Рабочее время. Время отдыха. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Квалификация работников. Материальная ответственность работников. Особенности регулирования труда работников транспорта. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей. Графики работы (сменности) при выполнении регулярных перевозок в городском и пригородном сообщении. Рабочее время и его составляющие. Время управления автомобилем. Время отдыха.	2
3	Технология управления человеческими ресурсами транспортной организации	Маркетинг персонала. Подбор, наем и расстановка персонала. Использование персонала. Оценка персонала. Управление кадровым резервом. Профорентация. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.	2
4	Повышение эффективности использования трудовых ресурсов транспортной организации	Оценка результатов деятельности персонала транспортной организации. Повышение квалификации персонала. Оценка экономической и социальной эффективности проектов по совершенствованию системы и технологии управления трудовыми ресурсами транспортной организации.	2
Итого:			8

4.2.3. Практические занятия

№ п/п	Разделы	Тематика практических занятий	Трудоемкость в ак. часах
1	Раздел 1	Разработка организационной структуры предприятия автомобильного транспорта и ее анализ	2
2	Раздел 2	Разработка должностных инструкций для работников предприятия автомобильного транспорта	2
3	Раздел 2	Формирование системы требований к работникам предприятия автомобильного транспорта	2
4	Раздел 3	Разработка мероприятий по мотивации и стимулированию труда	1
5	Раздел 3	Формирование системы оплаты труда для работников предприятия автомобильного транспорта	1
6	Раздел 3	Расчет затрат на оплату труда работников предприятия автомобильного транспорта	1
7	Раздел 3	Прием на работу работников предприятия автомобильного транспорта	1
8	Раздел 3	Увольнение работников предприятия автомобильного транспорта	1
9	Раздел 4	Оценка трудовых ресурсов транспортной организации	1
10	Раздел 4	Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов транспортной организации	2
Итого:			14

4.2.4 Лабораторные работы

№ п/п	Разделы	Тематика лабораторных работ	Трудоемкость в ак. часах
1	Раздел 1	Разработка организационной структуры предприятия автомобильного транспорта и ее анализ	2
2	Раздел 2	Разработка должностных инструкций для работников предприятия автомобильного транспорта	2
3	Раздел 2	Формирование системы требований к работникам предприятия автомобильного транспорта	2
4	Раздел 3	Разработка мероприятий по мотивации и стимулированию труда	2
Итого:			8

4.2.5. Курсовые работы (проекты)

№ п/п	Темы курсовых работ
1	HR-менеджмент в системе управления коммерческим предприятием (по вариантам)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются:

Лекции, которые являются одним из важнейших видов учебных занятий и составляют основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий:

-дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины;

-стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.

Практические занятия. Цели практических занятий:

-совершенствовать умения и навыки решения практических задач.

Главным содержанием этого вида учебных занятий является работа каждого обучающегося по овладению практическими умениями и навыками профессиональной деятельности.

Консультации (текущая консультация, накануне экзамена) является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов).

Текущие консультации проводятся преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и носят как индивидуальный, так и групповой характер.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Оценочные средства для самостоятельной работы и текущего контроля успеваемости

Раздел 1. Введение. Трудовые ресурсы

1. Что такое кадровый состав транспортной организации?
2. Структурная характеристика трудовых ресурсов.
3. Количественная характеристика трудовых ресурсов.
4. Как осуществляется учет кадров?
5. Что такое текучесть кадров?

Раздел 2. Нормативно-правовая база по управлению трудовыми ресурсами транспортной организации

1. Что такое трудовой договор? Между какими лицами он заключается?
2. Процедура заключения трудового договора.
3. Основания прекращения трудового договора.
4. Оплата и нормирование труда на предприятии автомобильного транспорта.
5. Перечислите особенности регулирования труда работников транспорта.
6. Перечислите ключевые моменты Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей.
7. Перечислите составляющие рабочего времени.
8. Что предполагает нормирование времени управления автомобилем?
9. Нормирование времени отдыха.

Раздел 3. Технология управления трудовыми ресурсами транспортной организации

1. Что предполагает маркетинг персонала?
2. Как производится процедура подбора персонала.
3. Как производится процедура найма персонала?
4. Как осуществляется оценка персонала?
5. Как осуществляется управление кадровым резервом?

Раздел 4. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов транспортной организации

1. Как проводится профориентация на предприятиях автомобильного транспорта?
2. Какими методами можно осуществить мотивацию и стимулирование трудовой деятельности?

3. Как осуществить оценку результатов деятельности персонала транспортной организации?
4. Как осуществить повышение квалификации персонала?
5. Как осуществить оценить эффективность проектов по совершенствованию системы и технологии управления трудовыми ресурсами транспортной организации?

6.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации (экзамена)

6.2.1. Примерный перечень вопросов/заданий к экзамену (по дисциплине):

1. Трудовые ресурсы и их место в системе управления транспортной организацией.
2. Кадровый состав транспортной организации и его измерители.
3. Структурная характеристика трудовых ресурсов.
4. Количественная характеристика трудовых ресурсов.
5. Учет кадров.
6. Текучесть кадров.
7. Производительность труда и ее показатели.
8. Резервы роста производительности труда.
9. Трудовой договор.
10. Заключение трудового договора.
11. Прекращение трудового договора.
12. Оплата и нормирование труда на предприятии автомобильного транспорта.
13. Трудовой распорядок.
14. Дисциплина труда.
15. Квалификация работников.
16. Материальная ответственность работников.
17. Особенности регулирования труда работников транспорта.
18. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей.
19. Графики работы (сменности) при выполнении регулярных перевозок в городском и пригородном сообщении.
20. Нормирование рабочего времени водителя.
21. Составляющие рабочего времени.
22. Нормирование времени управления автомобилем.
23. Нормирование времени отдыха.
24. Маркетинг персонала.
25. Процедура подбора персонала.
26. Процедура найма персонала.
27. Использование персонала. Оценка персонала.
28. Управление кадровым резервом.
29. Профорientация на предприятиях автомобильного транспорта.
30. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
31. Оценка результатов деятельности персонала транспортной организации.
32. Повышение квалификации персонала.
33. Оценка экономической эффективности проектов по совершенствованию системы и технологии управления трудовыми ресурсами транспортной организации.
34. Оценка социальной эффективности проектов по совершенствованию системы и технологии управления трудовыми ресурсами транспортной организации.

6.2.2. Примерные тестовые задания к экзамену

Вариант 1

№ п/п	Вопрос	Варианты ответа
1	Российским законодательством установлен трудоспособный возраст	1. для мужчин 14 – 59 лет, для женщин – 14 – 54 года

		<ul style="list-style-type: none"> 2. для мужчин 16 – 55 лет, для женщин – 16 – 55 лет 3. для мужчин 16 – 59 лет, для женщин – 16 – 54 года. 4. для мужчин 18 – 59 лет, для женщин – 18 – 54 года
2	Выберите из ниже перечисленного какого вида движения трудовых ресурсов не существует	<ul style="list-style-type: none"> 1. естественного 2. отраслевого 3. профессионального 4. все виды движения существуют.
3	Регулярные (ежедневные) передвижения населения на работу или учебу из одного населенного пункта в другой, значительно удаленные друг от друга и находящиеся в различных административно-территориальных образованиях относят к миграции	<ul style="list-style-type: none"> 1. циклической 2. маятниковой. 3. постоянной 4. эпизодической
4	Кому из сотрудников предоставляется преимущественное право при сокращении штата?	<ul style="list-style-type: none"> 1. семейным - при наличии двух или более иждивенцев 2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком 3. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий 4. работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
5	Работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием	<ul style="list-style-type: none"> 1. промышленно-производственный персонал. 2. непромышленный персонал 3. основной персонал 4. активный персонал
6	Эта трудоемкость отражает все затраты труда основных и вспомогательных рабочих	<ul style="list-style-type: none"> 1. производственная трудоемкость. 2. технологическая трудоемкость 3. полная трудоемкость 4. трудоемкость обслуживания
7	Эта трудоемкость отражает затраты труда вспомогательных рабочих	<ul style="list-style-type: none"> 1. производственная трудоемкость 2. технологическая трудоемкость 3. полная трудоемкость 4. трудоемкость обслуживания.
8	Выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию работников за определенный период времени к их среднесписочной численности за этот же период	<ul style="list-style-type: none"> 1. перемещение кадров 2. текучесть кадров. 3. диаграмма увольнения 4. коэффициент увольнения
9	Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени	<ul style="list-style-type: none"> 1. тарифная ставка. 2. тарифный разряд 3. тарифная сетка 4. тарифная система
10	Установленная в законодательном порядке продолжительность рабочего дня, в течение которого персонал обязан выполнять порученную ему работу	<ul style="list-style-type: none"> 1. рабочее время. 2. время работы 3. время перерывов 4. время отдыха

11	Часть рабочего времени, в течение которого выполняется определенная работа	<ol style="list-style-type: none"> 1. рабочее время 2. время работы. 3. время перерывов 4. время сна
12	Время, включающее в себя регламентируемые и нерегламентируемые перерывы	<ol style="list-style-type: none"> 1. рабочее время 2. время работы 3. время перерывов. 4. время отдыха
13	Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию, называется	<ol style="list-style-type: none"> 1. вредным. 2. опасным 3. смертельным 4. мистическим
14	Условия вызывают повышение мышечной, психологической, нервно-эмоциональной нагрузки, ухудшения показателей физиологических функций и снижение производительности	<ol style="list-style-type: none"> 1. комфортные 2. нормативные 3. экстремальные 4. неблагоприятные.
15	Трудоемкость определяет	<ol style="list-style-type: none"> 1. затраты рабочего времени на производство единицы продукции. 2. количество продукции производимой в единицу времени 3. количество продукции высшего качества 4. затраты рабочего времени на вспомогательные работы
16	Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов предприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. выработка продукции и трудоёмкость. 2. валовая продукция 3. фонд ресурсов труда 4. ресурсоемкость
17	Явочная численность работающих учитывает	<ol style="list-style-type: none"> 1. весь штат работающих числящихся на предприятии 2. штат работающих занятых в основном производственном процессе 3. штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки. 4. работающих основных цехов
18	Коэффициент списочного состава определяется	<ol style="list-style-type: none"> 1. отношением календарного фонда рабочего времени к номинальному 2. отношением списочной численности к явочной. 3. отношением номинального фонда рабочего времени к календарному 4. отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия
19	Показатели эффективности использования трудовых ресурсов	<ol style="list-style-type: none"> 1. выработка, трудоемкость. 2. коэффициент списочного состава, коэффициент сменности; 3. рентабельность производства; 4. штатный коэффициент
20	Сдельная форма оплаты труда стимулирует	<ol style="list-style-type: none"> 1. количественные показатели работы. 2. сокращение ручного труда 3. творческий подход к труду

		4. экономию материальных ресурсов
--	--	-----------------------------------

Вариант 2

№ п/п	Вопрос	Варианты ответа
1	Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия	1. запас трудовых возможностей у людей 2. запас всех тех, кто участвует в трудовом процессе 3. запас всех желающих участвовать в трудовом процессе. 4. запас работающих в основных цехах;
2	К специалистам относятся	1. агент 2. кассир 3. инженер-механик. 4. учётчик
3	К показателям миграции не относится	1. число прибывающих в населенный пункт 2. число выбывающих из населенного пункта 3. число родившихся. 4. миграционный прирост
4	Прямое воздействие на рынок труда не включает в себя	1. организации общественных работ 2. снижение ставок налогов. 3. стимулировании создания новых рабочих мест 4. развитии системы производственного обучения и переподготовки
5	Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности – это	1. трудовой потенциал. 2. трудовые ресурсы 3. рабочая сила 4. трудовая способность
6	К экономически активному населению не относятся	1. наемные работники 2. молодежь, обучающаяся в учебных заведениях на дневных отделениях. 3. работодатели 4. индивидуальные предприниматели
7	Какой показатель не оценивает качество трудовой деятельности	1. степень равенства при распределении собственности. 2. уровень организации труда 3. использование рабочего времени 4. безопасность условий труда
8	Не допускается сокращение следующих категорий женщин	1. находящихся в отпуске по уходу за ребенком 2. имеющих детей до трех лет 3. одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) 4. всех вышеперечисленных
9	За какой срок до увольнения работодатель обязан предупредить работника о сокращении?	1. один месяц 2. два месяца 3. три месяца 4. четыре месяца
10	Работники предприятия непосредственно	1. рабочие.

	занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг	2. специалисты 3. служащие 4. руководители
11	Работники предприятия занятые инженерно-техническими, экономическими, юридическими видами деятельности	1. рабочие 2. специалисты. 3. служащие 4. руководители
12	Эта трудоемкость отражает все затраты труда основных рабочих сдельщиков и повременщиков	1. производственная трудоемкость 2. технологическая трудоемкость. 3. полная трудоемкость 4. трудоемкость обслуживания
13	Эта трудоемкость отражает затраты труда служащих	1. трудоемкость управления производством. 2. технологическая трудоемкость 3. полная трудоемкость 4. трудоемкость обслуживания
14	Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника	1. тарифная ставка 2. тарифный разряд. 3. тарифная сетка 4. тарифная система
15	Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов	1. тарифная ставка 2. тарифный разряд 3. тарифная сетка. 4. тарифная система
16	Эта оплата начисляется исходя из числа отработанных часов и квалификации работника, определенной с помощью тарифной ставки или должностного оклада	1. тарифная система 2. сдельная оплата 3. повременная оплата. 4. премирование труда
17	Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме, называется	1. вредным 2. опасным. 3. смертельным 4. ужасным
18	Эти условия вызывают нарушение динамического рабочего стереотипа, повышение заболеваемости	1. вредные. 2. нормативные 3. экстремальные 4. неблагоприятные
19	Оплата за неотработанное время включает в себя оплату	1. вознаграждения за выслугу лет 2. ежегодных и дополнительных отпусков. 3. стоимости продукции, выданной в порядке натуральной оплаты 4. компенсационных выплат, связанных с режимом работы
20	Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время	1. повременная. 2. сдельная косвенная 3. аккордная 4. сдельно-премиальная

Вариант 3

№ п/п	Вопрос	Варианты ответа
1	Регулированием рынка труда в России занимается	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральная служба по труду и занятости. 2. Министерство труда 3. Международная организация труда 4. Федеральная миграционная служба
2	Основным нормативно-правовым актом Российской Федерации в сфере занятости является	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закон «О занятости населения в Российской Федерации». 2. Трудовой кодекс Российской Федерации 3. Стандарт Международной организации труда 4. Программа содействия занятости
3	По российскому законодательству трудоспособный возраст наступает с	<ol style="list-style-type: none"> 1. 14 лет 2. 16 лет. 3. 18 лет 4. вообще не регламентирован
4	Косвенное воздействие на рынок труда не включает в себя	<ol style="list-style-type: none"> 1. регулирование кредитно-денежной политики 2. стимулирование научных исследований 3. бюджетное субсидирование ряда отраслей 4. регламентацию продолжительности рабочего дня.
5	Не считаются занятыми категория граждан	<ol style="list-style-type: none"> 1. проходящие военную службу 2. занятые индивидуальной предпринимательской деятельностью 3. временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью 4. состоящие на учете в органах службы занятости в качестве безработных.
6	В число основных задач территориальных органов государственной службы занятости населения входит	<ol style="list-style-type: none"> 1. предоставление информации о рынке труда и вакансиях гражданам. 2. разработка и финансирование государственных программ занятости населения 3. контроль за работой негосударственных служб занятости 4. анализ международного рынка труда
7	Согласно российскому законодательству безработными могут быть признаны	<ol style="list-style-type: none"> 1. граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в качестве безработных 2. трудоспособные граждане, не имеющие работы 3. граждане, ищущие работу и готовые приступить к ней 4. все ответы верны.
8	К положительным социально-экономическим последствиям безработицы можно отнести	<ol style="list-style-type: none"> 1. дифференциацию доходов среди населения 2. увеличение мобильности рабочей силы. 3. рост девиантного поведения 4. сокращение излишней численности рабочей силы

9	Работники предприятия осуществляющие подготовку и оформление документации, хозяйственное обслуживание и делопроизводство	<ol style="list-style-type: none"> 1. рабочие 2. специалисты 3. служащие. 4. руководители
10	Затраты рабочего времени на производство единицы продукции	<ol style="list-style-type: none"> 1. трудоемкость. 2. скорость труда 3. эффективность труда 4. коэффициент выработки
11	Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий	<ol style="list-style-type: none"> 1. тарифная ставка 2. тарифный разряд 3. тарифная сетка 4. тарифная система.
12	Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника	<ol style="list-style-type: none"> 1. квалификационный разряд. 2. тарифный разряд 3. тарифная ставка 4. тарифная система
13	Оплата труда исходя из фактически выполненного объема работ в натуральных измерителях	<ol style="list-style-type: none"> 1. тарифная система 2. сдельная оплата. 3. повременная оплата 4. премирование труда
14	Условия с оптимальными физическими, умственными, нервно-эмоциональными нагрузками, отличаются высокой работоспособностью и производительностью труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. комфортные. 2. нормативные 3. экстремальные 4. неблагоприятные
15	Условия в пределах требований санитарным нормам, стандартам безопасности, физиологическим нормативам, не оказывают влияние на снижение работоспособности или отклонения в здоровье	<ol style="list-style-type: none"> 1. комфортные 2. нормативные. 3. экстремальные 4. неблагоприятные
16	Условия на грани возможности человека	<ol style="list-style-type: none"> 1. комфортные 2. нормативные 3. экстремальные. 4. неблагоприятные
17	Списочная численность работающих учитывает	<ol style="list-style-type: none"> 1. весь штат работающих числящихся на предприятии. 2. штат работающих занятых в основном производственном процессе 3. штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки 4. работающих подсобных и побочных производств
18	За какой срок до увольнения работодатель обязан предупредить работника о сокращении?	<ol style="list-style-type: none"> 1. один месяц 2. два месяца 3. три месяца 4. четыре месяца
19	К какому виду оплаты относится оплата труда рабочих в ночное время	<ol style="list-style-type: none"> 1. основной оплате 2. сдельной. 3. повременной 4. бестарифной

20	Укажите систему оплаты труда, при которой расценка устанавливается на весь объем работ с выполнением его в определенные сроки	1. сдельная прямая 2. сдельная косвенная 3. аккордная 4. сдельно-премиальная
----	---	---

6.3. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

6.3.1. Критерии оценок промежуточной аттестации (экзамен)

Оценка			
«2» (неудовлетворительно)	Пороговый уровень освоения	Углубленный уровень освоения	Продвинутый уровень освоения
	«3» (удовлетворительно)	«4» (хорошо)	«5» (отлично)
Студент не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы	Студент поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос	Студент хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос.	Студент в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос
Не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий	Иногда находит решения, предусмотренные программой обучения заданий	Уверенно находит решения, предусмотренные программой обучения заданий	Безошибочно находит решения, предусмотренные программой обучения заданий
Большинство предусмотренных программой обучения заданий не выполнено	Предусмотренные программой обучения задания выполнены удовлетворительно	Предусмотренные программой обучения задания успешно выполнены	Предусмотренные программой обучения задания успешно выполнены

Примерная шкала оценивания знаний в тестовой форме:

Количество правильных ответов, %	Оценка
0-49	Неудовлетворительно
50-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 235 с. - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013993> – Режим доступа: по подписке.

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 388 с. - ISBN 978-5-394-03561-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1093439> – Режим доступа: по подписке.

7.1.2. Дополнительная литература

1. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. — Москва : РИОР : ИНФРА-М. 2018. — 278с. — (Научная мысль). — <https://doi.org/10.12737/1754-8>. - ISBN 978-5-369-01754-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/951436> – Режим доступа: по подписке.

7.1.3. Учебно-методическое обеспечение

1. Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие / А.С. Лифшиц. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 266 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/1711-1>. - ISBN 978-5-369-01711-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/896719> – Режим доступа: по подписке.

7.2. Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Европейская цифровая библиотека Europeana: <http://www.europeana.eu/portal>
2. КонсультантПлюс: справочно-поисковая система [Электронный ресурс]. - www.consultant.ru/
3. Мировая цифровая библиотека: <http://wdl.org/ru>
4. Научная электронная библиотека «Scopus» <https://www.scopus.com>
5. Научная электронная библиотека ScienceDirect: <http://www.sciencedirect.com>
6. Научная электронная библиотека «eLIBRARY»: <https://elibrary.ru/>
<https://e.lanbook.com/books>.
7. Поисковые системы Yandex, Rambler, Yahoo и др.
8. Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс] www.garant.ru/.
9. Электронно-библиотечная система издательского центра «Лань» <https://e.lanbook.com/books>
10. Электронная библиотека Российской Государственной Библиотеки (РГБ): <http://elibrary.rsl.ru/>
11. Электронная библиотека учебников: <http://studentam.net>
12. Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» www.biblio-online.ru.
13. Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Руконт»». <http://rucont.ru/>
14. Электронно-библиотечная система <http://www.sciteclibrary.ru/>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Материально-техническое оснащение аудиторий:

Специализированные аудитории, используемые при проведении занятий лекционного типа, практических занятий, оснащены мультимедийными проекторами и комплектом аппаратуры, позволяющей демонстрировать текстовые и графические материалы.

Аудитории для проведения лекционных занятий (Учебный центр №2).

Помещение для проведения лекционных занятий: 13 посадочных мест; стол преподавательский – 1 шт.; стол аудиторный – 8 шт.; стул – 13 шт.; ПК (монитор - 12 шт., системный блок - 12 шт.); доска классная – 1 шт.; Microsoft Windows 7 Professional, Microsoft Office 2007 Standard, Антивирусное программное обеспечение Kaspersky.

Аудитории для проведения практических занятий (Учебный центр №2).

Помещение для проведения лекционных занятий: 13 посадочных мест; стол преподавательский – 1 шт.; стол аудиторный – 8 шт.; стул – 13 шт.; ПК (монитор - 12 шт., системный блок - 12 шт.); доска классная – 1 шт.; Microsoft Windows 7 Professional, Microsoft Office 2007 Standard, Антивирусное программное обеспечение Kaspersky.

8.2. Помещения для самостоятельной работы :

1. Оснащенность помещения для самостоятельной работы: 13 посадочных мест. Стул – 25 шт., стол – 2 шт., стол компьютерный – 13 шт., шкаф – 2 шт., доска аудиторная маркерная – 1 шт., АРМ учебное ПК (монитор + системный блок) – 14 шт. Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Операционная система Microsoft Windows 7 Professional, Microsoft Office 2007 Standard, Антивирусное программное обеспечение Kaspersky.

2. Оснащенность помещения для самостоятельной работы: 17 посадочных мест. Доска для письма маркером – 1 шт., рабочие места студентов, оборудованные ПК с доступом в сеть университета – 17 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., АРМ преподавателя для работы с мультимедиа – 1 шт. (системный блок, мониторы – 2 шт.), стол – 18 шт., стул – 18 шт. Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Операционная система Microsoft Windows 7 Professional, Microsoft Office 2007 Standard, Антивирусное программное обеспечение Kaspersky.

3. Оснащенность помещения для самостоятельной работы: 16 посадочных мест. Стол компьютерный для студентов (тип 4) - 3 шт., стол компьютерный для студентов (тип 6) – 2 шт., стол компьютерный для студентов (тип 7) – 1 шт., кресло преподавателя (сетка, цвет черный) – 17 шт., доска напольная мобильная белая магнитно-маркерная «Magnetoplan» 1800мм×1200мм - 1 шт., моноблок Lenovo M93Z Intel Q87 – 17 шт., плакат – 5 шт. Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Операционная система Microsoft Windows 7 Professional, Microsoft Office 2007 Standard, Антивирусное программное обеспечение Kaspersky, Autodesk product: Building Design Suite Ultimate 2016, product Key: 766H1, Cisco Packet Tracer 7.1 (свободно распространяемое ПО), Quantum GIS (свободно распространяемое ПО), Python (свободно распространяемое ПО), R (свободно распространяемое ПО), Rstudio (свободно распространяемое ПО), SMath Studio (свободно распространяемое ПО), GNU Octave (свободно распространяемое ПО), Scilab (свободно распространяемое ПО)

8.3. Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования:

1. Центр новых информационных технологий и средств обучения:

Оснащенность: персональный компьютер – 2 шт. (доступ к сети «Интернет»), монитор – 4 шт., сетевой накопитель – 1 шт., источник бесперебойного питания – 2 шт., телевизор плазменный Panasonic – 1 шт., точка Wi-Fi – 1 шт., паяльная станция – 2 шт., дрель – 5 шт., перфоратор – 3 шт., набор инструмента – 4 шт., тестер компьютерной сети – 3 шт., баллон со сжатым газом – 1 шт., паста теплопроводная – 1 шт., пылесос – 1 шт., радиостанция – 2 шт., стол – 4 шт., тумба на колесиках – 1 шт., подставка на колесиках – 1 шт., шкаф – 5 шт., кресло – 2 шт., лестница Alve – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Операционная система Microsoft Windows 7 Professional, Microsoft Office 2007 Standard, Антивирусное программное обеспечение Kaspersky.

2. Центр новых информационных технологий и средств обучения:

Оснащенность: стол – 5 шт., стул – 2 шт., кресло – 2 шт., шкаф – 2 шт., персональный компьютер – 2 шт. (доступ к сети «Интернет»), монитор – 2 шт., МФУ – 1 шт., тестер компьютерной сети – 1 шт., баллон со сжатым газом – 1 шт., шуруповерт – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Операционная система Microsoft Windows 7 Professional, Microsoft Office 2007 Standard, Антивирусное программное обеспечение Kaspersky.

3. Центр новых информационных технологий и средств обучения:

Оснащенность: стол – 2 шт., стулья – 4 шт., кресло – 1 шт., шкаф – 2 шт., персональный компьютер – 1 шт. (доступ к сети «Интернет»), веб-камера Logitech HD C510 – 1 шт., колонки

Logitech – 1 шт., тестер компьютерной сети – 1 шт., дрель – 1 шт., телефон – 1 шт., набор ручных инструментов – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Операционная система Microsoft Windows 7 Professional, Microsoft Office 2007 Standard, Антивирусное программное обеспечение Kaspersky.

8.4. Лицензионное программное обеспечение:

1. Microsoft Windows 8 Professional (договор бессрочный ГК № 875-09/13 от 30.09.2013 «На поставку компьютерной техники»).

2. Microsoft Office 2007 Standard (договор бессрочный Microsoft Open License 42620959 от 20.08.2007).

3. Microsoft Office 2007 Professional Plus (договор бессрочный Microsoft Open License 46082032 от 30.10.2009, договор бессрочный Microsoft Open License 46822807 от 22.12.2009, договор бессрочный Microsoft Open License 46431107 от 22.01.2010, договор бессрочный Microsoft Open License 45207312 от 03.03.2009).