

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»
(ТвГТУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебной работе
_____ Э.Ю. Майкова
« ____ » _____ 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений Блока
1 «Дисциплины (модули)»

«Процессный подход в управлении трудовыми ресурсами предприятия»

Направление подготовки магистров – 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) – Управление бизнесом в условиях
цифровизации.

Типы задач профессиональной деятельности: организационно-
управленческий.

Форма обучения – очная и очно-заочная

Факультет управления и социальных коммуникаций
Кафедра «Менеджмент»

Тверь 2021

Рабочая программа дисциплины соответствует ОХОП подготовки магистров в части требований к результатам обучения по дисциплине и учебному плану.

Разработчик программы к.ф.н. доцент

М.В. Федоров

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмент
« ___ » _____ 20__ г., протокол № ____.

Заведующий кафедрой

О.П. Разинькова

Согласовано:

Начальник учебно-методического
отдела УМУ

Д.А. Барчуков

Начальник отдела
комплектования
зональной научной библиотеки

О.Ф. Жмыхова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины «Процессный подход в управлении трудовыми ресурсами предприятия» формирование знаний, умений, навыков и ценностных ориентиров, необходимых в решении задач в области процессного подхода управления в управлении трудовыми ресурсами.

Задачи дисциплины:

1) приобретение: понимания проблем формирования, функционирования и развития трудовых ресурсов, целей и задач управления ими;

2) овладение навыками:

- формирования функционально-целевой модели системы управления и соответствующей ей системы целей, функций и организационной структуры системы управления трудовыми ресурсами;

- разработки стратегии управления трудовыми ресурсами, совершенствования системы стратегического управления трудовыми ресурсами;

- определения потребности в трудовых ресурсах;

- применения методов оценки трудовых ресурсов и мотивации персонала организации;

- исследование информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления трудовыми ресурсами;

- оценки социальной и экономической эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия;

3) формирование:

- культуры мышления при решении задач управления трудовыми ресурсами предприятия;

- способности оценивать факторы внешней и внутренней среды предприятия, разрабатывать стратегию развития трудовых ресурсов предприятия с учетом стратегии развития организации;

- способности принимать организационно-управленческие решения, с учетом состояния трудовых ресурсов и нести за них ответственность;

- способности применять новые методы и средства управления трудовыми ресурсами предприятия;

- готовности применения профессиональных знаний для минимизации негативных последствий принятия решений в области управления трудовыми ресурсами предприятия и нести за них ответственность; улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- мотивации и способностей для самостоятельного повышения профессиональных знаний персонала, для аргументированного обоснования решений, связанных с управлением трудовыми ресурсами предприятия.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Процессный подход в управлении трудовыми ресурсами предприятия» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 ОП ВО. Освоение дисциплины опирается на теоретические знания, полученные магистрантом на предыдущем уровне высшего образования.

Приобретенные знания в рамках дисциплины необходимы для формирования наряду с другими изучаемыми дисциплинами целостного представления о направлении «Менеджмент», а также при написании магистерской диссертации.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция, закреплённая за дисциплиной в ОХОП:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Индикаторы компетенций, закрепленных за дисциплиной в ОХОП:

ИУК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы.

ИУК-3.2. Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной задачи.

ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

ИУК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения

ИУК-3.1.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

З1. Принципы командной работы с учетом требований процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия

Уметь:

У1. организовать командную работу с учетом требований процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия

ИУК-3.2.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

З1. Принципы постановки задач перед членами команды, руководства ими для достижения поставленной задачи с учетом требований процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия

Уметь:

У1. установить задачи перед членами команды, руководить ими для достижения поставленной задачи с учетом требований процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия

ИУК-6.1.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

31. Принципы оценки своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания с учетом требований процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия

Уметь:

У1. оценить свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимальное их использование для успешного выполнения порученного задания с учетом требований процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия

ИУК-6.2.

Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций

Знать:

31. Принципы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения с учетом требований процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия

Уметь:

У1. определить приоритеты личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения с учетом требований процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия

3.2. Технологии, обеспечивающие формирование компетенций

Проведение лекций, практических и самостоятельных работ.

4. Трудоёмкость дисциплины и виды учебной работы

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 1а. Распределение трудоёмкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачётных единиц	Академические часы
Общая трудоёмкость дисциплины	3	108
Аудиторные занятия (всего)		24
в том числе:		
Лекции		12
Практические занятия (ПЗ)		12
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены

Самостоятельная работа обучающихся (всего)		48 + 36 (экз.)
в том числе:		
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам и к их защите		45
Контроль текущий и промежуточный (бально-рейтинговый, экзамен)		3 + 36 (экз.)
Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)		0

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 16. Распределение трудоёмкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачётных единиц	Академические часы
Общая трудоёмкость дисциплины	3	108
Аудиторные занятия (всего)		14
в том числе:		
Лекции		6
Практические занятия (ПЗ)		8
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		58 + 36 (экз.)
в том числе:		
Курсовая работа		не предусмотрена
Курсовой проект		не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам и к их защите		55
Контроль текущий и промежуточный (бально-рейтинговый, экзамен)		3 + 36 (экз.)
Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)		0

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 2а. Модули (разделы) дисциплины, трудоёмкость в часах и виды учебной работы.

Наименование модуля	Труд-ть	Лекц ии	Прак тич. занят ия	Лаб. практ икум	Сам. работа
1. Сущность экономической категории «трудовые ресурсы»	27	3	3	—	12 + 9 (экз.)

различных уровней управления					
2.Современные методы и подходы к управлению трудовыми ресурсами	27	3	3	—	12 + 9 (экз.)
3.Технология управления трудовыми ресурсами	27	3	3	—	12 + 9 (экз.)
4.Процессный подход и оценка эффективности управления трудовыми ресурсами	27	3	3	—	12 + 9 (экз.)
Всего на дисциплину	108	12	12	-	48 + 36 (экз.)

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 26. Модули (разделы) дисциплины, трудоёмкость в часах и виды учебной работы.

Наименование модуля	Труд-ть	Лекц-ии	Прак-тич. занят-ия	Лаб. прак-тикум	Сам. работа
1.Сущность экономической категории «трудовые ресурсы предприятия»	26	1	2		14+ 9 (экз.)
2.Современные методы и подходы к управлению трудовыми ресурсами	28	2	2		15 + 9 (экз.)
3.Технология управления трудовыми ресурсами	26	1	2		14+ 9 (экз.)
4.Процессный подход и оценка эффективности управления трудовыми ресурсами	28	2	2		15+ 9 (экз.)
Всего на дисциплину	108	6	8	-	58 + 36 (экз.)

5.2 Содержание дисциплины

МОДУЛЬ 1 «Сущность экономической категории „Трудовые ресурсы предприятия”

Объект, предмет и задачи дисциплины «Процессный подход в управлении трудовыми ресурсами предприятия». Место дисциплины «Процессный подход в управлении трудовыми ресурсами предприятия» в системе научных знаний.

Современная концепция управления трудовыми ресурсами предприятия. Закономерности и принципы управления трудовыми ресурсами предприятия.

Система управления трудовыми ресурсами предприятия.

Обеспечивающие подсистемы управления трудовыми ресурсами предприятия: правовая, делопроизводственная, информационная, техническая, нормативно-методическая.

Функции управления трудовыми ресурсами предприятия.

МОДУЛЬ 2 «Современные методы и подходы к управлению трудовыми ресурсами предприятия»

Методы управления трудовыми ресурсами.

Сущность социального управления трудовыми ресурсами.

Образование как элемент, определяющий конкурентоспособность трудовыми ресурсами. Инвестиции в трудовыми ресурсы и их особенности.

Факторы и объекты социально-трудовых отношений.

Стратегическое управление организацией и стратегическое управление трудовыми ресурсами. Система стратегического управления трудовыми ресурсами. Проблемы функционирования системы управления трудовыми ресурсами на этапе рыночных преобразований.

Стратегия и политика управления трудовыми ресурсами. Основные этапы формирования политики управления трудовыми ресурсами.

Политика управления трудовыми ресурсами в условиях нововведений. Оценка выбора политики управления трудовыми ресурсами.

Глобализация и управление трудовыми ресурсами.

Факторы, обуславливающие различия в практике управления трудовыми ресурсами в разных странах. Управление трудовыми ресурсами в странах Европейского союза. Характерные черты американского подхода к управлению трудовыми ресурсами. Особенности управления трудовыми ресурсами в фирмах Японии.

Бюджетирование затрат на развитие трудовых ресурсов.

Основные направления управления трудовыми ресурсами в международных компаниях. Стратегия минимизации межкультурных различий.

МОДУЛЬ 3 «Технология управления трудовыми ресурсами»

Маркетинг трудовых ресурсов. Особенности функционирования рынка рабочей силы в России.

Планирование трудовых ресурсов.

Подбор персонала. Новые методы набора персонала, применяемые в мировой практике. Процесс найма сотрудника.

Методы отбора трудовых ресурсов. Собеседование с кандидатом на должность.

Высвобождение трудовых ресурсов.

Управление адаптацией и функционированием трудовых ресурсов. Организационное поведение и его роль в управлении организацией.

Определение численности и структуры трудовых ресурсов. Методы приведения в соответствие фактической и требуемой численности.

Мотивация и стимулирование в управлении трудовыми ресурсами.

Использование режимов неполного рабочего времени.

Внутризаводское движение кадров.

Лидерство и власть в управлении трудовыми ресурсами.

Управление человеческими ресурсами в интеллектуальных и обучающихся организациях.

Мотивация индивидуального труда. Мотивация групповой деятельности

Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как мотивационный фактор.

МОДУЛЬ 4 «Процессный подход и оценка трудовых ресурсов»

Основные этапы процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами.

Бюджетирование затрат на формирование персонала.

Бюджетирование затрат на использование персонала.

Потенциал трудовых ресурсов в организации и его оценка. Виды и цель обучающей деятельности в организации.

Подготовка и переподготовка трудовых ресурсов. Повышение квалификации персонала.

Планирование карьеры. Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала.

Бюджетирование затрат на развитие персонала.

Этика деловых отношений.

Организационная культура и ее влияние на эффективность управления трудовыми ресурсами.

Трудовые ресурсы и безопасность организации.

Инновационное развитие российской экономики и управление трудовыми ресурсами. Организационно-управленческие инновации в управлении трудовыми ресурсами.

Межнациональные отношения в коллективе.

Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления трудовыми ресурсами.

5.3 Практические занятия

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3а. Практические занятия и их трудоёмкость.

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоём- кость, ч
Модуль 1 Цель: рассмотрение современной концепции управления трудовыми ресурсами	1. Современная концепция управления человеческими ресурсами. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3
Модуль 2 Цель: актуализация знаний по основным понятиям теории управления трудовыми ресурсами	1. Современные методы и подходы к управлению человеческими ресурсами. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3
Модуль 3 Цель: формирование навыков развития трудовых ресурсов, разработки стандартов предприятия	1. Технология управления персоналом. 2. Стандарт предприятия «Обучение, подготовка и переподготовка работников» (в соответствии с требованиями стандартов серии ISO9000:2000) 3. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3
Модуль 4 Цель: формирование навыков бюджетирования персонала, навыков разработки системы оценки трудовых ресурсов	1. Бюджетирование и оптимизация затрат на человеческие ресурсы. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	3

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3б. Практические занятия и их трудоёмкость.

Порядковый номер модуля. Цель практического занятия	Тематика практического занятия	Трудоём- кость, ч
Модуль 1 Цель: рассмотрение современной концепции управления трудовыми ресурсами	1. Современная концепция управления человеческими ресурсами. 2. Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
Модуль 2 Цель: актуализация знаний по основным понятиям теории управления трудовыми ресурсами	1.Современные методы и подходы к управлению человеческими ресур-сами. 2.Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
Модуль 3 Цель: формирование навыков развития трудовых ресурсов, разработки стандартов предприятия	1.Технология управления персоналом. 2.Стандарт предприятия «Обучение, подготовка и переподготовка работ-ников» (в соответствии с требованиями стандартов серии ISO9000:2000 3.Заслушивание рефератов и их обсуждение	2
Модуль 4 Цель: формирование навыков бюджетирования персонала, навыков разработки системы оценки трудовых ресурсов	1.Бюджетирование и оптимизация затрат на человеческие ресурсы. 2.Заслушивание рефератов и их обсуждение	2

6. Самостоятельная работа обучающихся и текущий контроль успеваемости

6.1 Цели самостоятельной работы

Формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

6.2 Организация и содержание самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем курса по заданию преподавателя по рекомендуемым им источникам, в подготовке к практическим занятиям, текущему контролю успеваемости, экзамену.

Предусмотрено 13 практических занятий, которые защищаются посредством тестирования или устного опроса (по желанию обучающегося). Максимальная оценка за выполненную работу — 10 баллов.

Выполнение всех практических работ обязательно. В случае невыполнения практической работы по уважительной причине студент имеет право выполнить письменный реферат по согласованной с преподавателем теме модуля, по которому пропущена практическая работа.

Возможная тематическая направленность реферативной работы для каждого учебно-образовательного модуля представлена в таблице 4.

Темы рефератов

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
1	Модуль 1	Управление человеческими ресурсами и его место в системе научных знаний
		Основатели, сторонники и противники школы человеческих отношений и школы поведенческих наук
		Современная концепция управления трудовыми ресурсами
		Закономерности и принципы управления трудовыми ресурсами
		Принципы и методы управления персоналом организации
		Система управления трудовыми ресурсами
		Концепция «человеческого капитала»
		Планирование трудовых ресурсов
		Отличие управления трудовыми ресурсами от управления персоналом
		Взаимодействие линейного руководителя с подразделением по управлению человеческими ресурсами при реализации кадровой политики
2	Модуль 2	Инвестиции в трудовые ресурсы и их особенности
		Психологические модели управления людьми
		Мотивация персонала в организации
		Персональное развитие человека в организации
		Разработка проекта системы мотивации персонала в организации
		Проблемы функционирования системы управления трудовыми ресурсами на этапе рыночных преобразований
		Характерные черты американского подхода к управлению трудовыми ресурсами
		Особенности управления трудовыми ресурсами в фирмах Японии
		Основные направления управления трудовыми ресурсами в международных компаниях
3	Модуль 3	Новые методы набора персонала, применяемые в мировой практике
		Мотивация и стимулирование в управлении трудовыми ресурсами
		Значение мотивации трудовой деятельности персонала
		Виды эффективного стимулирования в подразделениях с профессиональной мотивацией работников основных (ключевых) профессий и должностей
		Технологии удержания персонала в организации
		Причины и методы снижения текучести кадров на предприятии
		Мотивация как фактор повышения эффективности деятельности персонала
		Исследование методов мотивации трудовой деятельности персонала
		Совершенствование методов мотивации на предприятии
4	Модуль 4	Конкурентоспособность человеческих ресурсов
		Управление текучестью кадров на предприятии
		Особенности управления персоналом в инновационной организации
		Совершенствование методов мотивации на предприятии
		Проблемы управления системой мотивации персонала в современной организации
	Бюджетирование расходов на персонал	

№ п/п	Модуль	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
		Оценка эффективности управления человеческими ресурсами
		Система бюджетирования трудовых ресурсов и разработка программы по ее оптимизации
		Формирование и оценка эффективности затрат на персонал организации

Оценивание реферата по содержанию и качеству выполнения осуществляется путем устного опроса.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Основная литература

1. Мандыч, И.А. Процессный подход к управлению : учебное пособие / И.А. Мандыч; Мандыч И.А. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - ЭБС Лань. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 01.12.2022. - URL: <https://e.lanbook.com/book/311318> . - (ID=155171-0)

2. Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие по спец. "Управление персоналом" вузов / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М. : Инфра-М, 2008. - 159 с. - Библиогр. : с. 156. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-16-003271-9 : 92 р. 07 к. - (ID=74070-10)

3. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под редакцией Н.А. Горелова. - Москва : Юрайт, 2023. - 270 с. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-00650-6. - URL: <https://urait.ru/bcode/512228> . - (ID=143855-0)

7.2 Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И.А. Максимцев [и др.]. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-99951-8. - URL: <https://urait.ru/bcode/510775> . - (ID=143852-0)

2. Никитина, А.С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов по экономическим направлениям / А.С. Никитина, Н.Г. Чевтаева. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-12784-3. - URL: urait.ru/bcode/476846 . - (ID=135801-0)

3. Хачатурян, А.А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы / А.А. Хачатурян. - 2-е изд. - М. : URSS, 2010. - 271 с. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-382-01230-8 : 330 р. - (ID=86237-6)

4. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник для вузов по спец. "Менеджмент организации", "Управление персоналом" : в составе учебно-методического комплекса / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. - М. :

Инфра-М, 2013. - 284 с. - (Высшее образование) (УМК-У). - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-16-003651-9 : 245 p. - (ID=97594-2)

5. Мандыч, И.А. Методологии процессного управления : учебное пособие / И.А. Мандыч, А.В. Быкова; Мандыч И.А., Быкова А.В. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - ЭБС Лань. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 01.12.2022. - URL: <https://e.lanbook.com/book/311126> . - (ID=155172-0)

6. Чмышенко, Е.Г. Основы процессного управления : учебное пособие / Е.Г. Чмышенко, Е.В. Чмышенко; Чмышенко Е.Г., Чмышенко Е.В. - Оренбург : ОГУ, 2016. - ЭБС Лань. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 01.12.2022. - ISBN 978-5-7410-1456-1. - URL: <https://e.lanbook.com/book/98135> . - (ID=155170-0)

7.3 Методические материалы

1. Учебно-методический комплекс дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" "Процессный подход в управлении трудовыми ресурсами предприятия". Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент. Направленность (профиль): Управление бизнесом в условиях цифровизации : ФГОС 3++ / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. МЕН ; сост. М.В. Федоров. - 2022. - (УМК). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/155629> . - (ID=155629-0)

7.4 Программное обеспечение по дисциплине

Операционная система Microsoft Windows: лицензии № ICM-176609 и № ICM-176613 (Azure Dev Tools for Teaching).

Microsoft Office 2007 Russian Academic: OPEN No Level: лицензия № 41902814.

7.5. Специализированные базы данных, справочные системы, электронно-библиотечные системы, профессиональные порталы в Интернет

ЭБС и лицензионные ресурсы ТвГТУ размещены:

1. Ресурсы: <https://lib.tstu.tver.ru/header/obr-res>
2. ЭК ТвГТУ: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/Web>
3. ЭБС "Лань": <https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС "Университетская библиотека онлайн": <https://www.biblioclub.ru/>
5. ЭБС «IPRBooks»: <https://www.iprbookshop.ru/>
6. Электронная образовательная платформа "Юрайт" (ЭБС «Юрайт»): <https://urait.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY: <https://elibrary.ru/>
8. Информационная система "ТЕХНОРМАТИВ". Конфигурация "МАКСИМУМ" : сетевая версия (годовое обновление) : [нормативно-технические, нормативно-правовые и руководящие документы (ГОСТы, РД, СНиПы и др.)]. Диск 1, 2, 3, 4. - М. :Технорматив, 2014. - (Документация для профессионалов). - CD. - Текст : электронный. - 119600 p. – (105501-1)

УМК размещен: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/155629>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины «Процессный подход в управлении трудовыми ресурсами предприятия» используются современные средства обучения: наглядные пособия, диаграммы, схемы.

Возможна демонстрация лекционного материала с помощью оверхед-проектора (кодоскопа) и мультипроектора.

9. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

9.1 Оценочные средства промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкала оценивания промежуточной аттестации в форме экзамена — «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1. Критерии оценки и ее значения для категории «знать» (количественный критерий):

Ниже базового - 0 баллов.

Базовый уровень (репродуктивные знания) - 1 балл.

Повышенный уровень (продуктивные знания) - 2 балла.

Критерии оценки и ее значение для категории «уметь» (бинарный критерий):

Отсутствие умения - 0 баллов.

Наличие умения - 1 балл.

«отлично» — при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» — при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» — при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» — при сумме баллов 0, 1 или 2.

3. Вид экзамена - устный.

4. Экзаменационный билет соответствует утвержденной Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО, форме. Типовой образец экзаменационного билета приведен в Приложении. Обучающемуся дается право выбора заданий из числа, содержащихся в билете, принимая во внимание оценку, на которую он претендует.

Число экзаменационных билетов - 20. Число вопросов (заданий) в экзаменационном билете - 4.

Продолжительность экзамена - 60 минут.

5. База заданий, предназначенных для обучающихся на экзамене.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. История управления трудовыми ресурсами.

2. Трудовые ресурсы.

3. Кадровая политика и кадровая стратегия организации.

4. Планирование потребности в трудовых ресурсах.

5. Виды кадровых стратегий.

6. Социально-трудовые отношения.

7. Персонал организации.

8. Системный подход к управлению трудовыми ресурсами.
9. Принципы и методы системы управления трудовыми ресурсами.
10. Организационная структура кадровой службы.
11. Источники привлечения трудовых ресурсов.
12. Рынок труда.
13. Профессиональный подбор и отбор персонала.
14. Профессиональная адаптация новых сотрудников.
15. Корпоративное обучение персонала.
16. Психологический портрет российского работника.
17. Динамика изменений индивидуального портрета.
18. Современные формы регулирования трудовых отношений в организации.
19. Организационная культура.
20. Функции и свойства организационной культуры.
21. Состав документации управления трудовыми ресурсами.
22. Состав и структура документации кадровой службы.
23. Организация хранения документов по кадрам (личному составу).
24. Основы бюджетирования человеческих ресурсов.
25. Бюджетирование затрат на формирование трудовых ресурсов.
26. Бюджетирование затрат на использование трудовых ресурсов.
27. Бюджетирование затрат на развитие трудовых ресурсов.
28. Структура трудового контракта.

При ответе на вопросы экзамена допускается использование справочными данными, ГОСТами, методическими указаниями по выполнению лабораторных работ в рамках данной дисциплины.

Пользование различными техническими устройствами не допускается. При желании студента покинуть пределы аудитории во время экзамена экзаменационный билет после его возвращения заменяется.

Преподаватель имеет право после проверки письменных ответов на экзаменационные вопросы задавать студенту в устной форме уточняющие вопросы в рамках содержания экзаменационного билета, выданного студенту.

Иные нормы, регламентирующие процедуру проведения экзамена, представлены в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

9.2. Оценочные средства промежуточной аттестации в форме зачёта

Учебным планом зачет по дисциплине не предусмотрен.

9.3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме курсовой работы

Учебным планом курсовой проект и курсовая работа не предусмотрены.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Студенты перед началом изучения дисциплины ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки, которые опубликованы и размещены на сайте вуза или кафедры.

В учебный процесс внедрена субъект-субъектная педагогическая технология, при которой в расписании каждого преподавателя определяется время консультаций студентов по закрепленному за ним модулю дисциплины.

Рекомендуется обеспечить студентов, изучающих дисциплину, электронными учебниками, учебно-методическим комплексом по дисциплине, включая методические указания к выполнению практических работ, а также всех видов самостоятельной работы.

11. Внесение изменений и дополнений в рабочую программу дисциплины

Кафедра ежегодно обновляет содержание рабочих программ дисциплин, которые оформляются протоколами заседаний дисциплин, форма которых утверждена Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**Тверской государственный технический университет
(ТвГТУ)**

Направление подготовки магистров 38.04.02 Менеджмент
Профиль — Управление бизнесом в условиях цифровизации

Кафедра «Менеджмент»

Дисциплина «Процессный подход в управлении трудовыми ресурсами
предприятия»

Семестр 1

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

История управления трудовыми ресурсами.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Дать характеристику целей и задач системы управления трудовыми ресурсами организации.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Обосновать роль трудовых ресурсов в научно-информационном обществе.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Кадровая политика бывает:

- 1) пассивной
- 2) активной
- 3) реактивной
- 4) турбулентной
- 5) остаточной
- 6) превентивной

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» — при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» — при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» — при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» — при сумме баллов 0, 1 или 2.

Составитель: к.ф.н., доцент _____ М.В. Федоров
Заведующий кафедрой: к.э.н., доцент _____ О.П. Разинькова