

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Заместитель директора
по образовательной деятельности
НЧИ КФУ Н.Д.Ахметов



« _____ » _____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Стратегическое и инновационное управление региональными человеческими ресурсами: инструменты, технологии, анализ, проектирование

Направление подготовки: 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление развитием территорий

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Максютин Е.В. (Кафедра экономической теории и экономической политики, Экономическое отделение), lena.betty@mail.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-15	способностью выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации
ПК-5	владением современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике
ПК-9	владением навыками использования инструментов экономической политики

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Современные методы диагностики, анализа и решения проблем стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами, а также методы принятия решений и их реализации на практике.

Инструменты экономической политики в сфере стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами

Инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации при осуществлении стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами

Должен уметь:

-обосновать выбранные современные методы диагностики, анализа и решения проблем стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами, а также методы принятия решений и их реализации на практике.

-применять инструменты экономической политики в сфере стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами

-выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации при осуществлении стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами

Должен владеть:

-современными методами диагностики, анализа и решения проблем стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами, а также методами принятия решений и их реализации на практике

-навыками использования инструментов экономической политики в сфере стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами

- способностью выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации при осуществлении стратегического и инновационного управления региональными человеческими ресурсами

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.09 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление (Управление развитием территорий)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 1 курсе в 1, 2 семестрах.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 16 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 12 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 88 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 4 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: отсутствует в 1 семестре; зачет во 2 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Основы управления региональными человеческими ресурсами	1	1	1	0	10
2.	Тема 2. Формирование стратегий и политики в области региональных человеческих ресурсов	1	1	1	0	30
3.	Тема 3. Анализ кадрового потенциала территории	2	0	2	0	16
4.	Тема 4. Использование региональных человеческих ресурсов	2	2	2	0	16
5.	Тема 5. Эффективность управления региональными человеческими ресурсами	2	0	6	0	16
	Итого		4	12	0	88

4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Основы управления региональными человеческими ресурсами

Основы управления региональными человеческими ресурсами. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Управление человеческими ресурсами как фактор повышения конкурентоспособности региона. Роль управления человеческими ресурсами в социально-экономическом развитии региона. HR- бренд. Формирование имиджа территории.

Тема 2. Формирование стратегий и политики в области региональных человеческих ресурсов

Формирование стратегий и политики в области региональных человеческих ресурсов Стратегическое и инновационное управление региональными человеческими ресурсами. Применение технологии форсайта к тематике развития человеческих ресурсов региона. Сущность и история возникновения форсайта. Примеры форсайт-исследований. Методика разработки Дорожных карт.

Тема 3. Анализ кадрового потенциала территории

Анализ кадрового потенциала территории. Понятие и оценка кадрового потенциала. Система показателей, характеризующих кадровый потенциал. Управление развитием кадрового потенциала. Кадровая политика государства и организаций. Виды кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Этапы разработки кадровой политики.

Тема 4. Использование региональных человеческих ресурсов

Использование региональных человеческих ресурсов Рынок труда и способы его регулирования. Занятость человеческих ресурсов. Безработица. Государственная политика социальной защиты безработных Теория и практика поиска работы. Трудовая миграция. Рынок труда: сущность и виды. Российская модель рынка труда. Теория человеческого капитала.

Тема 5. Эффективность управления региональными человеческими ресурсами

Эффективность управления региональными человеческими ресурсами. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов. Контроллинг человеческих ресурсов. Информационная система о человеческих ресурсах. Коммуникации в организации. Исследования в области управления региональными человеческими ресурсами.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 1			
	Текущий контроль		
1	Письменное домашнее задание	ПК-15, ПК-9, ПК-5	1. Основы управления региональными человеческими ресурсами 2. Формирование стратегий и политики в области региональных человеческих ресурсов
2	Кейс	ПК-9, ПК-15, ПК-5	1. Основы управления региональными человеческими ресурсами 2. Формирование стратегий и политики в области региональных человеческих ресурсов
3	Научный доклад	ПК-5, ПК-15, ПК-9	1. Основы управления региональными человеческими ресурсами 2. Формирование стратегий и политики в области региональных человеческих ресурсов
Семестр 2			
	Текущий контроль		
1	Научный доклад	ПК-15, ПК-9, ПК-5	4. Использование региональных человеческих ресурсов 5. Эффективность управления региональными человеческими ресурсами
2	Тестирование	ПК-9, ПК-5	3. Анализ кадрового потенциала территории 4. Использование региональных человеческих ресурсов 5. Эффективность управления региональными человеческими ресурсами
	Зачет	ПК-15, ПК-5, ПК-9	

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 1					
Текущий контроль					

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Письменное домашнее задание	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	1
Кейс	Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Прекрасное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Высокий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Хороший уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Низкий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Недостаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Недостаточный для профессиональных задач уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	2
Научный доклад	Тема полностью раскрыта. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Тема частично раскрыта. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам.	Тема не раскрыта. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам.	3
Семестр 2					
Текущий контроль					

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Научный доклад	Тема полностью раскрыта. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Тема частично раскрыта. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам.	Тема не раскрыта. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
	Зачтено		Не зачтено		
Зачет	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 1

Текущий контроль

1. Письменное домашнее задание

Темы 1, 2

Тема проекта: Форсайт- исследование возможностей и перспектив развития человеческих ресурсов региона до 2030 года (на примере МО г. Набережные Челны или Республики Татарстан или другой территории).

При выполнении проекта за основу взять стратегию социально-экономического развития территории (например, Стратегию социально-экономического развития г. Набережные Челны до 2030 г.).

Основная идея проекта применение технологии форсайта к тематике развития человеческих ресурсов региона.

Структура проекта.

1. Охарактеризовать текущее состояние и тенденции развития региональных человеческих ресурсов по следующему плану:

- А) Демографическое развитие.
- Б) Региональный рынок труда.
- В) Социальное расслоение и оценка бедности.
- Г) Образование и подготовка кадров.
- Д) Развитие системы здравоохранения.
- Е) Культура, физическая культура и спорт.

2. Проанализировать стратегические направления развития региональных человеческих ресурсов.

Привести примеры флагманских проектов, реализация которых будет способствовать достижению стратегических целей.

Выявить драйверы развития территории.

3. Оформить результаты проекта в виде Дорожной карты Развитие человеческих ресурсов региона. Период прогнозирования: 2021- 2025 гг.

Рекомендуемый объем 15-25 стр. текста, выполненного на компьютере.

При оценке учитывается как содержание, так и оформление работы. По итогам выполнения работы подготовить коллективную презентацию и выступить с ней на семинарском занятии.

2. Кейс

Темы 1, 2

Кейс.

Послание президента РФ В.В. Путина Федеральному собранию

20 февраля 2019 г. президент России выступил с 15-м посланием Федеральному собранию. Глава государства поставил правительству и парламенту основные задачи на ближайшие шесть лет. Выступление в московском Гостином дворе длилось один час и 27 минут. Основная часть Послания была сосредоточена на вопросах внутреннего социального и экономического развития России.

"Больше детей - меньше налогов"

Путин предложил с 1 января 2020 года увеличить выплаты за первого и второго ребёнка до двух прожиточных минимумов. Пособие по уходу за детьми-инвалидами с 1 июля этого года увеличат в два раза - до 10 тысяч рублей.

Ограничения на льготную ипотеку для семей с детьми будут сняты.

"Особые меры поддержки нужно предусмотреть для семей с детьми. Сейчас первые 3 или 5 лет кредита субсидируется ставка, превышающая 6%. Предлагаю установить для многодетных семей субсидирование ставки на весь срок выплаты ипотеки. Программа может охватить 600 000 семей", - пояснил президент.

Семьям с тремя и более детьми выделят по 450 тысяч рублей из федерального бюджета на погашение ипотеки.

Также для многодетных семей освободят от налога участки размером до шести соток, пять квадратных метров в квартире и семь квадратных метров в доме на каждого ребёнка.

В детсад - по запросу

Президент призвал решить проблему с яслями. По его словам, в этом году в стране нужно создать 90 тысяч мест, а за три года - более 270 тысяч мест для детей.

Запись в сады и ясли должна осуществляться без лишних бумаг. До конца 2020 года предоставление всех ключевых государственных услуг необходимо перевести в проактивный формат, когда человеку достаточно выслать запрос, а остальное система должна сделать автоматически.

Застройщиков, которые занимаются социальными объектами, освободят от налога на прибыль и НДС для стимулирования развития малых населённых пунктов.

Ипотечные каникулы

Путин предложил ввести дополнительные гарантии, в том числе ипотечные каникулы, с возможностью погасить кредит позднее. На "временный отдых" от выплаты займов смогут рассчитывать граждане, лишившиеся своего единственного дохода.

Помимо этого, президент потребовал от Центробанка и правоохранителей навести порядок на рынке микрокредитования, оградить людей от обмана, мошенничества и вымогательства со стороны микрофинансовых организаций.

Социальный контракт

Как он действует, что это такое.

"Государство оказывает гражданам помощь в трудоустройстве, повышении квалификации. Предоставляет семье финансовые средства - кстати, приличные, речь идёт о десятках тысяч рублей - на организацию подсобного хозяйства или небольшого собственного дела. Подчеркну: для каждого предлагается индивидуальная программа поддержки, исходя из конкретной ситуации. При этом человек, который берёт эти ресурсы, одновременно берёт на себя определённые обязательства: пройти переобучение, найти в соответствии с этим работу, обеспечивать свою семью, детей устойчивым доходом. В мире такой механизм действует и работает достаточно эффективно. И для тех, кто действительно стремится изменить свою жизнь, социальный контракт даёт возможность сделать это".

Пенсии

С этого года пенсии проиндексируют сверх прожиточного минимума. Выплаты за первые месяцы также пересчитают. Путин пояснил, что многие пожилые люди не ощутили индексаций с начала года из-за того, что она оказалась низкой или чуть больше прожиточного минимума. Правительству поставлена задача поднять пенсию до величины МРОТ, и уже после этого проиндексировать. Причём такой перерасчёт будет сделан и за первые два месяца этого года.

"Бережливые поликлиники"

За два года в России внедрят систему "бережливых" поликлиник, которая должна снизить время ожидания пациентов в очереди в три-четыре раза. К 2021 году на новые стандарты переведут все детские медучреждения. Для участия в программе "Земский доктор" снимут возрастные ограничения. Врачи старше 50 лет, которые готовы переехать в сельскую местность, также смогут претендовать на единовременные подьёмные выплаты в размере одного миллиона рублей, фельдшерам будут выплачивать по 500 тысяч рублей.

На борьбу с онкологией направят не менее триллиона рублей в рамках национального проекта.

Поставлена задача в течение трёх лет наладить электронное взаимодействие между медицинскими учреждениями, аптеками, врачами и пациентами, чтобы избавить последних от сбора "бессмысленных справок".

Мусорные проблемы

В ближайшие два года должны быть закрыты и рекультивированы 30 крупных проблемных свалок в черте городов, а за шесть лет - все остальные. Доля обработки отходов должна вырасти с 8-9% до 60%.

Путин попросил депутатов Госдумы в весеннюю сессию принять закон о квотировании вредных выбросов в атмосферу - за шесть лет их объём нужно сократить не менее, чем на 20%. По его словам, при принятии этого законопроекта парламентарии должны прежде всего думать о гражданах, а не смотреть на интересы отдельных лиц и компаний.

"Время новых инициатив"

По словам Путина, Россия должна стать лидером в области генетики и искусственного интеллекта к 2025 году. В ближайшие годы на территории страны начнут работать 15 научно-технологических центров, три из которых уже находятся в завершающей стадии: в Тюменской, Белгородской и Пермской областях.

Со следующего года начнётся реализация программы "Земский учитель" с подъёмными в размере миллиона рублей. К 2021 году все школы оснастят высокоскоростным интернетом.

Должно меняться и содержание образования. В государственных стандартах и программах важно отразить приоритеты научно-технологического развития страны, а в федеральные перечни школьных учебников включать действительно лучшие издания.

Про бизнес

Президент России заявил, что бизнес не должен "постоянно ходить под статью" и чувствовать преследование.

По его данным, на одного предпринимателя, находящегося под следствием, приходится 130 сотрудников, потерявших работу, а это плохо сказывается на развитии экономики страны. Путин отметил, что зачастую расследования в отношении бизнесменов затягиваются, а это влечёт за собой выделение дополнительных ресурсов. Глава государства предложил создать в России цифровую платформу, где бизнесмены смогут публично делиться информацией о притеснениях своего бизнеса.

До конца 2021 года российские власти проведут ревизию всей нормативной базы в контрольно-надзорной деятельности по отношению к деловому сообществу.

Про государственное управление

Президент России отметил, что уже в ближайшее время, в этом году люди должны почувствовать реальные изменения к лучшему. Задачи сложны, и они требуют усилий со стороны органов государственной власти всех уровней.

"Если же кто-то (имеются в виду чиновники - прим.) предпочитает работать по накатанной, не напрягаясь, избегать инициативы и ответственности, то лучше сразу уйти. Я уже слышу, что "там нельзя", "здесь слишком сложно", "там слишком высокая планка", "не получится". С такими настроениями лучше к снаряду не подходить... Людей, кроме того, не обманешь. Они остро чувствуют лицемерие, неуважение к себе и любую несправедливость. Их мало интересует бюрократическая волокита, бумажная текучка. Для людей важно, что реально сделано и как это улучшает их жизнь, жизнь их семей. И не когда-нибудь, а сейчас. И потому работа исполнительной власти на всех уровнях должна быть слаженной, содержательной, энергичной. Задавать такой тон обязано Правительство России".

Вопросы для обсуждения:

1. Основная часть Послания была сосредоточена на вопросах внутреннего социально-экономического развития России. Какие проблемы, по мнению Президента России, необходимо решать в ближайшее время, и какие меры поддержки для решения этих проблем были предложены Президентом? (свой ответ аргументируйте на примере 3-4 направлений)
2. По словам Президента сейчас за чертой бедности находятся около 19 млн человек. Для защиты людей нужны дополнительные законодательные гарантии: Президент предлагает предусмотреть ипотечные каникулы для граждан с возможностью погасить кредит позднее. Кроме этой меры поддержки, какие другие предложения Президента также будут способствовать снижению уровня бедности в стране?
3. Говоря о системных проблемах в экономике, В.В. Путин отметил четыре основных приоритетных направления:
 - а) опережающий темп роста производительности труда на основе цифровизации, увеличение несырьевого экспорта в полтора раза за шесть лет;
 - б) улучшение делового климата, "чтобы никто не убежал за границу";
 - в) раскрытие потенциала регионов;
 - г) подготовка современных кадров, создание технологической базы.

На примере одного из направлений предложите свои рекомендации по достижению этих задач.

4. Какие задачи (проблемы) социально-экономического развития страны, на ваш взгляд, не нашли отражения в Послании Президента, но они чрезвычайно важны, и требуют решения в ближайшее время?

3. Научный доклад

Темы 1, 2

Темы научных докладов:

1. Функция Управления человеческими ресурсами (УЧР) в системе управленческих функций организаций.
2. Структура функций Управления человеческими ресурсами. Структура службы УЧР. Классические схемы организации службы УЧР западных компаний. Становление служб УЧР в постсоветской России.
3. Кадровая политика (стратегия и политика УЧР). Миссия организации и особенности политики УЧР.

4. Стратегическая роль службы УЧР. Особенности работы кадровых служб в зависимости от их роли и места в системе УЧР.
5. Построения организационной структуры УЧР компании. Функциональные взаимосвязи службы УЧР с другими структурными подразделениями.
6. Анализ внутрифирменных нормативных документов и актов организации по УЧР.
7. Анализ функций, операционных задач и критериев оценки деятельности директора по персоналу как функционального руководителя высшего уровня.
8. Структура и динамика рабочей силы организации: возрастная, образовательная, по видам занятости, профессионально-должностным группам, стажу работы. Показатели оборота кадров, абсентеизма.
9. Анализ трудовых контрактов организаций: виды, содержание, порядок заключения и расторжения.
10. Комплектование персонала организации: планирование потребности, современные методы набора и отбора персонала, увольнение.
11. Основные причины, направления аутсорсинга в управлении человеческими ресурсами, преимущества и недостатки (риски) аутсорсинга.
12. Адаптация. Виды, формы, методы работы с вновь принятыми сотрудниками.
13. Основные принципы организации труда. Разработка положений о подразделениях. Определение функциональных обязанностей сотрудников.
14. Квалификация персонала. Виды и формы обучения.
15. Системный подход к проблеме обучения и развития персонала.
16. Современные зарубежные, отечественные подходы и практики к проблемам обучения. Традиционное и интерактивное обучение.
17. Цикл Колба как основа построения обучающих программ для взрослых. Стили обучения взрослых.
18. Обоснование для выбора оптимальных способов подготовки сотрудников: основные принципы разработки программ.
19. Оценка эффективности профессионального обучения (программ обучения).
20. Организационное обучение и обучающая организация.
21. Управление развитием и карьерой.
22. Принципы формирования бюджета службы Управления человеческими ресурсами по статье расходов ?Обучение и развитие персонала?. Экономические аспекты подготовки персонала.
23. Аттестация персонала.

Семестр 2

Текущий контроль

1. Научный доклад

Темы 4, 5

Темы научных докладов:

1. Концепции мотивации. Основные теории. Практика применения.
2. Экономическая мотивация. Основные концепции стимулирования труда. Виды и формы стимулирования.
3. Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.
4. Структура дохода. Общая структура вознаграждения персонала.
5. Социальные выплаты. Денежный эквивалент социального пакета.
6. Коммуникации и трудовые отношения: информирование работников, обратная связь, сбор и использование предложений. Фирменные праздники и совместные формы проведения досуга.
7. Конфликты. Виды, формы, методы разрешения.
8. Основные операции и процедуры, используемые в работе с персоналом. Алгоритм и основные бизнес-процессы деятельности службы персонала.
9. Методы формирования кадрового резерва.
10. Методы поддержания работоспособности персонала.
11. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры.
12. Маркетинговый подход к работе с персоналом: рабочие места как продукты маркетинга; основные направления маркетинга персонала. Построение модели ключевых компетенций организации.
13. Основные методы подбора персонала. Подбор персонала массовых профессий и поиск представителей редких профессий (?охота за головами?).
14. Стратегическое Экономика управления человеческими ресурсами организации: Основные типы стратегий, используемых российскими компаниями, и присущие им элементы политики УЧР.
15. Управление знаниями в организации.
16. Вклад отдела управления человеческими ресурсами в управление знаниями.
17. Развитие персонала организации в стратегическом и операционном периодах.
18. Современные концепции развития персонала.
19. Концепция обучающейся организации.
20. От развития персонала к созданию системы корпоративного университета.
21. Стратегия и программа развития персонала организации: структура, основные направления, принципы разработки.

22. Взаимосвязь функциональных целей, критических факторов успеха и ключевых показателей эффективности деятельности организации.
23. Методы диагностики (аудита) системы Управления человеческими ресурсами организации. Критерии оценки.
24. Методы оценки эффективности реализации функций Управления человеческими ресурсами.
25. Персонал как фактор конкурентоспособности организации
26. Современный рекрутмент в России и за рубежом
27. Ассесмент: особенности организации на отечественных предприятиях
28. Аутплейсмент в России и за рубежом
29. Теоретические основы анализа и конструирования удаленных рабочих мест на отечественных предприятиях
30. Командообразование в организациях: социальная и экономическая эффективность
31. Мотивация и демотивация персонала на предприятиях. Теория и практика
32. Диагностика и совершенствование организационной культуры
33. Теоретические основы и практика применения аудита персонала
34. Исследование удовлетворенности трудом
35. Фриланс в системе Управления человеческими ресурсами
36. Аутсорсинг персонала: современное использование и перспективы
37. Аутстаффинг персонала: современное использование и перспективы
38. Дауншифтинг в России и за рубежом
39. Психологический контракт и экономика доверия в управлении человеческими ресурсами

2. Тестирование

Темы 3, 4, 5

1. В чем заключается цель развития персонала и человеческих ресурсов?

обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития;

обеспечение организации необходимой рабочей силой с минимальными издержками и в минимальные сроки;

обеспечение организации работниками, которые не смогут ее покинуть в связи с узкой специализацией и направленностью работы;

обеспечение организации преданными работниками, главное для которых корпоративный дух и коллективные достижения, воспитание преданного работника

2. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях;

с ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

3. При какой организационной стратегии управленческая система хорошо развита, действует широкий спектр различного рода кадровых процедурных правил:

предпринимательской;

динамического роста;

прибыльности;

ликвидационной;

4. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

на поиске лояльных сотрудников, приверженных организации на длительный срок

5. При проведении SWOT-анализа к факторам внутренней среды организации относятся:

технологии;

потребители;

цели, задачи и ресурсы организации;

конкуренты.

6. Карьера ? это:

индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
переход на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
профессиональный рост и развитие сотрудника.

7. SWOT-анализ основан на оценке следующих параметров:

сильные и слабые стороны фирмы;
привлекательность отрасли;
положение бизнес единицы;
финансовое состояние фирмы.

8. Основным требованием к постановке цели в сфере управления персоналом является:

рост благосостояния работников;
максимизация прибыли организации;
удовлетворение запросов потребителей;
минимизация затрат организации.

9. Развитие персонала - это:

процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
планирование карьеры персонала.

10. Планирование человеческих ресурсов - это:

процесс, цель которого представить сотрудникам рабочие места в нужное время и в необходимом количестве в соответствии как с их потребностями и склонностями, так и с требованиями производства
процесс организации планомерного продвижения работника по системе должностей или рабочих мест
процесс определения потребностей организации в персонале, т.е. определение когда, где, сколько и какие (какой квалификации) сотрудники потребуются организации
процесс определения долгосрочных целей управления человеческими ресурсами

11. Развитие персонала - это:

процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

12. Карьера - это:

индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

13. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):

обучение по договору учебным центром;
ротацию менеджеров;
делегирование полномочий подчиненному;
формирование резерва кадров на выдвижение.

14. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы:

да;
иногда;
нет.

15. Использование гибких режимов работы в организации позволяет (при необходимости указать несколько):
избавиться от бесперспективных работников;

обеспечить стабильность "ядра" персонала;
сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы;
сдерживать уровень безработицы;
обеспечить рост производительности труда;
снизить текучесть;
сократить оплату сверхурочных часов.

16. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

17. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

18. К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы (при необходимости указать несколько):

линейного руководства;
управления транспортным обслуживанием производства;
правового обеспечения;
информационного обеспечения;
делопроизводственного обеспечения;
управления ресурсами;
хозяйственного обеспечения.

19. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс "Организационное поведение"?

содержание деятельности и модель качеств менеджера;
исследование систем управления;
организационная культура;
делегирование полномочий;
теория мотивации персонала;
типы организационных структур;
все перечисленные выше.

20. Корпоративная культура основана на:

принятых в обществе формах поведения;
правилах, определяемых руководством организации;
разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
особенностях производства;
законодательстве.

21. Конфликт целей характеризуется тем, что:

участвующие в нем стороны по-разному видят желаемое состояние объектов в будущем;
участвующие в нем стороны расходятся во взглядах, идеях, мыслях по решаемым проблемам;
у участников различны эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей.

22. Кадровый резерв - это:

специалисты, оказывающие консультационные услуги по вопросам работы с кадрами;
группа работников: потенциально способных к определенной профессиональной деятельности; отвечающих требованиям, предъявляемым должностью; подвергшихся отбору и

прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку;
руководители и специалисты, владеющие современными формами и методами работы.

23. Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:
перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
прекращение приема на работу;
заключение краткосрочных контрактов;
переобучение персонала;
использование гибких режимов работы;
использовать лизинг рабочей силы.

24. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:
достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
использование испытательного срока для новичка;
регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
введение в должность;
все предыдущие ответы верны.

25. Что представляет процесс набора персонала:
создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
прием сотрудников на работу;
процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

Зачет

Вопросы к зачету:

1. Основы управления региональными человеческими ресурсами (УРЧР).
2. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом.
3. Подходы к УРЧР.
4. Принципы и методы управления региональными человеческими ресурсами.
5. Стратегическое и инновационное управление региональными человеческими ресурсами.
6. Понятие HR - бренда территории.
7. Формирование HR - бренда компании.
8. Факторы, влияющие на формирование бренда работодателя.
9. Инструменты HR - брендинга.
10. Рынок труда, его сущность и виды.
11. Особенности российской модели рынка труда.
12. Проблема инфорсmenta трудового законодательства в России.
13. Оценка эффективности управления региональными человеческими ресурсами.
14. Аудит человеческих ресурсов
15. Лизинг и аутстаффинг персонала. Аутсорсинг персонала. Контроллинг персонала
16. Использование региональных человеческих ресурсов. Занятость человеческих ресурсов.
17. Государственная политика социальной защиты безработных.
18. Теория человеческого капитала.
19. Инвестиции в человеческий капитал.
20. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Отдача от человеческого капитала в России.
21. Особенности управления региональными человеческими ресурсами за рубежом (на примере конкретной страны)
22. Организационное проектирование системы управления региональными человеческими ресурсами
23. Формирование имиджа территории.
24. Анализ имиджа территории.
25. Технология форсайт-исследований
26. Методика построения Дорожных карт.
27. Анализ кадрового потенциала территории.
28. Понятие и оценка кадрового потенциала.
29. Система показателей, характеризующих кадровый потенциал.
30. Трудовая миграция.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 1			
Текущий контроль			
Письменное домашнее задание	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно дома и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	1	10
Кейс	Обучающиеся получают задание предложить решение для определённой практической ситуации, как правило, моделирующей ситуацию профессиональной деятельности. Оцениваются применение методов анализа кейса, навыки, необходимые для профессиональной деятельности, найденное решение.	2	10
Научный доклад	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности.	3	10
Семестр 2			
Текущий контроль			
Научный доклад	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности.	1	10
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	10
Зачет	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями и предоставленных доступов НЧИ КФУ;

- в печатном виде - в фонде библиотеки Набережночелнинского института (филиала) КФУ. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов библиотеки Набережночелнинского института (филиала) КФУ.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Журнал Директор по персоналу - <https://www.hr-director.ru/>

Журнал Кадровик - www.kadr-press.ru.

Журнал Управление персоналом - www.top-personal.ru/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Лекции следует записывать в общую тетрадь, заведённую специально для изучения дисциплины. Объём тетради должен быть не менее сорока восьми страниц. В ходе лекционных занятий следует вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Во внеурочное время лекции должны обязательно прорабатываться. Лекционные занятия могут проводиться на платформе MS "Microsoft Teams" и других платформах. Необходимая информация размещается в личном кабинете студентов.
практические занятия	Работа на практических занятиях предполагает активное участие в осуждении выдвинутых в рамках тем вопросов. Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторами могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем. Учебный и учебно-методический материал выкладывается в Виртуальной аудитории. Практические занятия могут проводиться на платформе MS "Microsoft Teams" и других платформах. Необходимая информация размещается в личном кабинете студентов.

Вид работ	Методические рекомендации
самостоятельная работа	<p>САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ (СРС) включает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none">- изучение теоретического лекционного материала;- проработка теоретического материала (конспекты лекций, основная и дополнительная литература);- решение кейсов- выполнение коллективного проекта (творческое задание).- подготовка научных докладов- подготовка к тестированию- подготовка к зачету <p>Самостоятельная работа обучающихся имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовку к предстоящему зачёту (экзамену) по дисциплине, а также формирование представлений об основных понятиях и разделах курса, навыков умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний по темам курса. В часы самостоятельной работы преподаватель проводит консультации с обучающимися с целью оказания им помощи в самостоятельном изучении тем учебного курса. Консультации носят групповой и индивидуальный характер.</p> <p>Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию курса.</p>
письменное домашнее задание	<p>Письменное домашнее задание, как правило, выполняется студентами в виде индивидуального или коллективного проекта. По своим целям письменные домашние задания можно разделить на следующие виды:</p> <ul style="list-style-type: none">а) домашние задания для подготовки студентов к очередной теме или практическому занятию;б) задания для повторения и закрепления теоретических знаний;в) задания для обобщения изученного учебного материала;г) задания для выработки прочных умений и навыков в решении задач. <p>По своему характеру письменные домашние задания могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none">а) теоретические;б) практические;в) решение конкретно-практических задач. <p>По срокам выполнения домашние задания делятся на такие виды:</p> <ul style="list-style-type: none">а) задания, которые необходимо выполнять к следующему практическому занятию;б) длительные задания, выполнение которых рассчитано на срок от недели и более;в) задания с неопределенным сроком выполнения. <p>Письменные домашние задания должны иметь развивающий характер, поэтому в объём домашней работы необходимо включены задания на понимание всеми студентами необходимости постоянно приобретать знания, на развитие готовности к самообразованию, на развитие у студентов компетенций, на формирование научного мировоззрения. Письменное домашнее задание проверяется преподавателем в контактной форме или с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).</p> <p>В случае применения в образовательном процессе ДОТ обучающиеся выполняют задания на следующих платформах в команде "Microsoft Teams"; в Виртуальной аудитории и иных ресурсах.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
кейс	<p>Кейс-задания - основной элемент метода case-study, который относится к неигровым имитационным активным методам обучения.</p> <p>Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case - случай, ситуация) представляет собой метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач ситуаций (выполнения кейс-заданий).</p> <p>Кейс (в переводе с англ. - случай) представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения.</p> <p>Обычно кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные. Кейс дает возможность приблизиться к практике, встать на позицию человека, реально принимающего решения.</p> <p>Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Метод case-study инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и совершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.</p> <p>Этапы выполнения кейс-задания:</p> <p>Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов.</p> <p>Работа с кейсом осуществляется поэтапно:</p> <p>Первый этап - знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.</p> <p>Второй этап - выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.</p> <p>Третий этап - выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.</p> <p>Четвертый этап - генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение мозгового штурма.</p> <p>Пятый этап - оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.</p> <p>Шестой этап - принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.</p> <p>Седьмой этап - презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.</p> <p>Восьмой этап - подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя</p>

Вид работ	Методические рекомендации
научный доклад	<p>Научный доклад - результат проведенного студентом научного исследования по определенной тематике, выносимый на публичное обсуждение. Тезисы докладов, как один из видов научных публикаций, представляют собой краткие публикации, как правило, содержащие 1-3 страницы, отражающие основные результаты исследований по определенной тематике.</p> <p>Научный доклад должен содержать краткий, но достаточный для понимания отчет о проведенном исследовании и объективное обсуждение его значения. Отчет должен содержать достаточное количество данных и ссылок на опубликованные источники информации.</p> <p>Разработка научного доклада требует соблюдения определенных правил изложения материала. Все изложение должно соответствовать строгому логическому плану и раскрывать основную цель доклада.</p> <p>Основные моменты, которыми следует руководствоваться студентам при подготовки научных докладов можно изложить в следующих пунктах:</p> <ul style="list-style-type: none">актуальность темы доклады;развитие научной мысли по исследуемой тематике;осуществление обратной связи между разделами доклада;обращение к ранее опубликованным материалам по данной теме;широкое использование тематической литературы;четкая логическая структура компоновки отдельных разделов доклада. <p>Научный доклад должен включать в себя следующие структурные элементы:</p> <ul style="list-style-type: none">вступление;основные результаты исследования и их обсуждение;заключение (выводы);список использованных при подготовке и цитированных источников. <p>При подготовке любой научной или аналитической работы, связанной с проведением исследований, требуется грамотно оформить вступление. Целью вступления является доведение до слушателей основных задач, которые ставил перед собой автор.</p> <p>Как правило, вступление должно в себя включать:</p> <ul style="list-style-type: none">раскрытие уровня актуальности данной темы;подробное объяснение причин, по которым была выбрана тема;определение целей и задач;необходимую вводную информацию по теме;четкий план изложения материала. <p>Далее автором в краткой форме излагаются основные результаты, полученные в ходе исследования, и на их основании делаются выводы. Этот раздел можно насытить иллюстрациями - таблицами, графиками, фотографиями, которые несут основную функцию доказательства, представляя в свернутом виде подготовленный материал.</p> <p>В случае если полученная в результате исследования информация позволяет двойное толкование фактов, делаются альтернативные выводы.</p> <p>Заслушивание научных докладов проходит на занятиях.</p> <p>При использовании ДОТ заслушивание научных докладов осуществляется через команду созданную на платформе MS "Microsoft Teams" и других платформах.</p>
тестирование	<p>Тестовые задания для контроля уровня знаний студентов предусматривают вопросы, на которые студент должен дать один или несколько правильных вариантов ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.</p> <p>В тестовых заданиях в каждом вопросе 4-5 вариантов ответа, из них правильный только один или несколько вариантов ответа.</p> <p>При использовании ДОТ тестирование проводится через команду, созданную на платформе MS "Microsoft Teams" или в Виртуальной аудитории.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
зачет	<p>Зачет проводится в устной или письменной форме по билетам, либо в форме тестирования. В каждом билете 2 вопроса. Список теоретических вопросов для проведения зачета размещается в Виртуальной аудитории не позднее двух недель до даты проведения зачета. Зачет может проводиться в форме тестирования в объеме не менее 25 вопросов. Тестовые задания загружаются в Виртуальную аудиторию в день проведения зачета. Продолжительности сдачи зачета в письменной форме не более 1 часа. При проведении зачета в форме тестирования студентам дается 60 минут. Продолжительность подготовки к ответу на зачете, проводимом в устной форме не более 30 минут.</p> <p>В случае применения в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, обучающиеся выполняют задания на следующих платформах:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> в команде "Microsoft Teams";<input type="checkbox"/> в Виртуальной аудитории личного кабинета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи;
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление" и магистерской программе "Управление развитием территорий".

*Приложение 2
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.09 Стратегическое и инновационное управление
региональными человеческими ресурсами: инструменты,
технологии, анализ, проектирование*

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление развитием территорий

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020

Основная литература:

1. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М.И. Бухалков. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 191 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006759> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
2. Вдовина О. А. Стратегия кадрового менеджмента : учебное пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А.Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 167 с. - (Высшее образование : Магистратура). - ISBN 978-5-16-013089-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1058881> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
3. Шаш Н. Н. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: учебное пособие / Н.Н. Шаш. - Москва : Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 368 с. - (Магистратура). - ISBN 978-5-9776-0330-0. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009315> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
4. Ковалевич И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 210 с. - ISBN 978-5-7638-2237-3. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/443205> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Голованова Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия : учебное пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин ; под общ. ред. А.М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 88 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004754-6. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1015852> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
2. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах : монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 290 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-009681-0. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/908347> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т управления. - Москва : РИОР, 2010. - 288 с. - (Высшее образование). - Рек. УМО. - В пер. - Библиогр.: с. 285-286. - ISBN 978-5-369-00151-6. - Текст : непосредственный (30 экз.)
4. Дементьева А. Г. Управление персоналом : учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова ; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - Москва : Магистр, 2011. - 287 с. - ISBN 978-5-9776-0072-9. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/246967> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
5. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строительева. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 143с. - с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006913-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1008012> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
6. Управление персоналом организации: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. - Москва : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 398 с. - ISBN 978-5-9558-0135-3. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/194668> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 427 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.
8. Ларионов Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами : монография / Г. В. Ларионов. - Москва : Дашков и К, 2014. - 160 с. - ISBN 978-5-394-02500-6. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/514654> (дата обращения: 27.10.2020). - Текст : электронный.

*Приложение 3
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.09 Стратегическое и инновационное управление
региональными человеческими ресурсами: инструменты,
технологии, анализ, проектирование*

Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки: 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление развитием территорий

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.