

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 14.12.2024 01:50:10
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Стратегического управления и международного бизнеса

Кафедра

Менеджмента непроеизводственной сферы

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

_____ Л.Н. Костина

30.08.2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.23 **"Управление трудовой деятельностью в организациях"**

Направление 38.03.02 Менеджмент

Профиль "Менеджмент непроеизводственной сферы"

Квалификация

БАКАЛАВР

Форма обучения

заочная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2022

Составитель(и):

к.гос.упр.н., доцент

_____ Лоскутова В.В.

Рецензент(ы):

к.гос.упр.н., доцент

_____ Ободец Я.В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Управление трудовой деятельностью в организациях" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление 38.03.02 Менеджмент Профиль "Менеджмент непромышленной сферы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 30.08.2022 протокол № 1/4.

Срок действия программы: 2021-2022

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от 28.08.2021 № 1

Заведующий кафедрой:

Ободец Я.В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2023 г. №__

Зав. кафедрой Ободец Я.В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Зав. кафедрой Ободец Я.В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой Ободец Я.В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой Ободец Я.В.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Целью освоения дисциплины «Управление трудовой деятельностью в организациях» является формирование у студентов системы знаний, умений и навыков, обеспечивающих принятие обоснованных, эффективных управленческих решений по управлению трудовой деятельностью в организациях.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
К задачам учебной дисциплины можно отнести:	
1) Исследование эффективности использования труда в организациях непродуцированной сферы.	
2) Выявление новых подходов к оценке эффективности трудовой деятельности человека, уровня мотивации и стимулирования труда персонала в организациях	
1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
<i>1.3.1. Дисциплина "Управление трудовой деятельностью в организациях" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Анализ хозяйственной деятельности организаций	
Методы принятия управленческих решений	
Управление человеческими ресурсами	
<i>1.3.2. Дисциплина "Управление трудовой деятельностью в организациях" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Менеджмент в малом и среднем бизнесе	
Управление производительностью и эффективностью в организациях	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-6.1: Умеет анализировать информацию и составлять отчеты по оценке деятельности (производственных) подразделений компании</i>	
Знать:	
Уровень 1	современные подходы к управлению человеческими ресурсами;
Уровень 2	сущность антикризисного регулирования социально-трудовых отношений;
Уровень 3	подходы к формированию социального партнерства в организации;
Уметь:	
Уровень 1	прогнозировать состояние рынка труда;
Уровень 2	проводить комплексную оценку использования и формирования трудового потенциала в организациях;
Уровень 3	выявлять и использовать резервы повышения эффективности труда;
Владеть:	
Уровень 1	навыками управления процессами развития персонала в организациях;
Уровень 2	навыками управления производительностью труда;
Уровень 3	навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда;
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-3.5: Использует методы и инструменты мотивации персонала организации (подразделения)</i>	
Знать:	
Уровень 1	современные методы оценки эффективности трудовой деятельности в рамках корпоративной модели компетенций;
Уровень 2	принципы стратегического управления эффективностью труда в системе HR - менеджмента организаций непродуцированной сферы;
Уровень 3	уровни коллективно-договорного регулирования в организациях непродуцированной сферы;
Уметь:	
Уровень 1	проводить комплексную оценку использования и формирования трудового потенциала в организациях;
Уровень 2	рационально использовать рабочее время;

Уровень 3	оценивать уровень эффективности и результативности формирования трудовых отношений;
Владеть:	
Уровень 1	навыками управления процессами развития персонала в организациях;
Уровень 2	навыками управления производительностью труда;
Уровень 3	навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда;
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-2.2: Выявляет и использует имеющиеся ресурсы для обеспечения конкурентоспособности производимой продукции, работ (услуг) и получения прибыли</i>	
Знать:	
Уровень 1	современные подходы к управлению человеческими ресурсами, трудовым потенциалом;
Уровень 2	уровни коллективно-договорного регулирования в организациях непромышленной сферы;
Уровень 3	современные методы оценки эффективности трудовой деятельности в рамках корпоративной модели компетенций;
Уметь:	
Уровень 1	оценивать уровень эффективности и результативности формирования трудовых отношений;
Уровень 2	проводить комплексную оценку использования и формирования трудового потенциала в организациях;
Уровень 3	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений;
Владеть:	
Уровень 1	навыками эффективного управления процессами на рынках труда;
Уровень 2	навыками регулирования уровня занятости и безработицы;
Уровень 3	навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий;

В результате освоения дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организациях"

3.1	Знать:
	сущность управления трудом в системе социально-трудовых отношений; причины возникновения социально-значимых проблем и процессов на современном рынке труда;
	сущность формирования и динамики процессов, происходящих в системе социально-трудовой отношений в контексте обеспечения эффективной занятости и рационального использования трудовых ресурсов в организациях; сущность антикризисного регулирования социально-трудовых отношений;
	современные подходы к управлению человеческими ресурсами, трудовым потенциалом, развитием персонала; подходы к формированию социального партнерства в организации; уровни коллективно-договорного регулирования в организациях непромышленной сферы; современные методы оценки эффективности трудовой деятельности в рамках корпоративной модели компетенций; принципы стратегического управления эффективностью труда в системе HR - менеджмента организаций непромышленной сферы.
3.2	Уметь:
	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений как на макро-, так и микроуровне, а также прогнозировать их возможное развитие с целью оптимизации адаптационных процессов вхождения новой рабочей на рынок труда;
	оценивать уровень эффективности и результативности формирования трудовых отношений; проводить комплексную оценку использования и формирования трудового потенциала в организациях;
	прогнозировать состояние рынка труда; разрабатывать схемы и условия мотивации эффективности труда персонала организаций непромышленной сферы; выявлять и использовать резервы повышения эффективности труда за счет совершенствования организации оплаты труда, рационального использования рабочего времени, оптимизации качественной и количественной структуры персонала организаций непромышленной сферы.
3.3	Владеть:

	навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий; оценивания динамики процессов на рынках труда и приемами прогнозирования его структуры;
	навыками эффективного управления процессами на рынках труда; управления процессами развития персонала в организациях; управления производительностью труда, организацией, нормированием, оплатой труда; навыками регулирования уровня занятости и безработицы;
	навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда, нормирования труда, организации оплаты труда.
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Управление трудовой деятельностью в организациях" видом промежуточной аттестации является Зачет с оценкой	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организациях" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Труд как основа развития общества и фактор производства						
Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления и трудовой деятельностью /Лек/	6	2	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э1 Э3	0	
Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления и трудовой деятельностью /Сем зан/	6	2	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления и трудовой деятельностью /Ср/	6	12	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	

Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества /Лек/	6	2	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества /Сем зан/	6	2	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества /Ср/	6	12	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства /Лек/	6	0	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства /Сем зан/	6	0	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства /Ср/	6	12	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости /Лек/	6	0	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости /Сем зан/	6	0	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости /Ср/	6	12	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2	0	

				Э3 Э4		
Тема 1.5. Социальное партнерство /Лек/	6	0	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 1.5. Социальное партнерство /Сем зан/	6	0	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 1.5. Социальное партнерство /Ср/	6	4	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Раздел 2. Рынок труда, принципы планирования и организации труда в современных условиях хозяйствования.						
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование /Лек/	6	0	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование /Сем зан/	6	0	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование /Ср/	6	12	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Планирование и организация труда /Лек/	6	0	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 2.2. Планирование и организация труда /Сем зан/	6	0	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	

Тема 2.2. Планирование и организация труда /Ср/	6	6	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3. Эффективность труда и мотивация деятельности человека /Лек/	6	0	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 2.3. Эффективность труда и мотивация деятельности человека /Сем зан/	6	0	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Эффективность труда и мотивация деятельности человека /Ср/	6	10	ПК-2.2 ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда /Лек/	6	0	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда /Сем зан/	6	0	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда /Ср/	6	12	ПК-3.5 ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
/Конс/	6	4			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организации" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организации" используются

следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «PowerPoint». Для наглядности используются материалы различных научных экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	В. В. Дорофиевко, Н. Е. Муромец, В. В. Лоскутова	Управление трудовой деятельностью на малом предприятии: учебное пособие (308 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2020
Л1.2	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие (128 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2017
Л1.3	Валишин, Е. Н. , Камнева Е. В. Е. Н. Валишин, Е. В. Камнева	Управление персоналом организации : учебник ()	Москва : Прометей, 2021
Л1.4	Веснин, В. Р.	Управление человеческими ресурсами : учебник (702 с.)	Москва : Проспект, 2019
Л1.5	Драчук, М. А., Обухова Г. Н.	Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие (125 с.)	Омск : ОмГУ, 2020
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Беленцов, В. Н., Родионов, А. В., Рытова, Н. А.	Результативная эффективность социально-экономических систем : препринт (79 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2020
Л2.2	Ильичева, Л. Е. Л. Е. Ильичева, А. В. Лапин.	Стратегии социально-экономического развития регионов в ракурсе национальных целей и приоритетов: Политический анализ : монография (272 с.)	Москва : Аспект Пресс, 2021
Л2.3	Шемятихина, Л. Ю. Л. Ю. Шемятихина, К. С. Шипицына, М. Г. Синякова	Менеджмент малого предпринимательства: учебное пособие (500 с.)	Санкт-Петербург : Лань, 2021
Л2.4	Николаев, А. А.	Социальное управление : учебник (554 с.)	Москва : Прометей, 2019
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	В. В. Лоскутова, Е. И. Фоменко	Управление трудовой деятельностью в организациях: конспект лекций для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2020

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		«Менеджмент» (профиль «Менеджмент непроизводственной сферы») очной / заочной форм обучения (128 с.)	
ЛЗ.2	Н. Е. Муромец	Управление трудовой деятельностью на малом предприятии : методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление малым бизнесом») очной формы обучения очной формы обучения (76 с.)	Донецк : ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2024
ЛЗ.3	В. В. Лоскутова	Управление трудовой деятельностью в организациях: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Менеджмент непроизводственной сферы») очной формы обучения (32 с.)	Донецк : ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2021

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»	http:// cyberleninka.ru/
Э2	Электронно-библиотечная система	http://www.IQLib.ru
Э3	Министерство труда и социальной политики : официальный сайт	http://mtspdnr.ru/
Э4	Дистанционный курс "Управление трудовой деятельностью на малом предприятии"	https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=474

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Используются следующие информационные технологии:

- компьютерная техника и системы связи используются для создания, сбора и обработки информации;
- электронные презентации;
- электронный курс лекций;
- электронная почта, форумы, видеоконференцсвязь Zoom – для взаимодействия с обучающимися;
- дистанционные занятия с использованием виртуальной обучающей среды Moodle;
- Skype используется для проведения дистанционного обучения и консультаций;
- электронные библиотечные ресурсы ДонАУиГС.

Программное обеспечение: MS Word, MS Excel, MS Power Point, виртуальная обучающая среда Moodle.

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационные справочные системы не используются.

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Дисциплина «Управление трудовой деятельностью в организации» обеспечена:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: лекционная аудитория № 314 в учебном корпусе 3.

- специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные, стулья.

2. Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: № 306 в учебном корпусе 3.

- специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные, стулья.

3. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальный зал, учебный корпус 1. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163А (ГОУ ВПО "ДОНАУИГС").

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Перечень вопросов к промежуточной аттестации (экзамену)

1. Сущность понятия «труд» как социально-экономической категории.
2. Проблемные зоны в управлении трудом и современные особенности характера и содержания труда.
3. Цель, объекты, сферы и основные функции управления трудом и особенности труда как объекта исследования.
4. Роль труда в развитии человека и общества.
5. Функции, которые выполняют специалисты по управлению персоналом с учетом компетенций, необходимых для эффективного управления трудовой деятельностью в организации.
6. Сущность понятия "метод управления" и характеристика системы методов управления в трудовой деятельности.
7. Понятие социально-экономической категории «населения» и его воспроизводства.
8. Анализ темпов роста населения мира и особенности прогнозирования динамики численности на перспективу.
9. Динамика численности и анализ состава населения Донецкой Народной Республики.
10. Воспроизводство населения под влиянием естественного, миграционного и социального движения.
11. Различие понятий «экономически активного» и «неактивного населения».
12. Сущность методических подходов к качественной характеристике населения.
13. Характеристика компонентов трудового потенциала.
14. Эмоционально-экономическая сущность труда и его содержание.
15. Понятие технологического аспекта труда и качественной стороны конкретного труда.
16. Анализ физиологического и психологического аспектов труда.
17. Понятие конкретного содержания труда и его основные элементы.
18. Характеристика трудового процесса и прогнозируемых изменений в характере труда в связи с развитием цифровой экономики.
19. Определение базового социально-экономического профиля работника.
20. Сущность понятий удовлетворенности трудом и лояльности в трудовых отношениях.
21. Сущность понятия «социально-трудовые отношения».
22. Уровни регулирования социально-трудовых отношений и их основные субъекты.
23. Классификация целей, решаемых посредством социально-трудовых отношений, которые зависят от стадии жизненного цикла человека.
24. Типизация социально-экономических отношений в зависимости от степени участия государства в экономике и регулирования трудовых отношений.
25. Сущность понятия «занятость» и существующие классификации ее форм.
26. Отличие полной занятости от понятия «продуктивная занятость».
27. Характеристика эффективной занятости в качественном аспекте и ее взаимодействие с уровнем безработицы.
28. Основные формы и принципы социального партнерства.
29. Разработка проекта мероприятий по развитию социального партнерства на предприятии.
30. Характеристика системы и механизмов реализации социального партнерства.
31. Уровни регулирования социального партнерства в системе социально-трудовых отношений.
32. Характерные черты существующих моделей социального партнерства.
33. Причины трудностей развития социального партнерства на современном этапе и оценка эффективности реализации механизма социального партнерства.
34. Определение понятия «рынок труда».
35. Оценка основных элементов рынка труда.
36. Условия функционирования конкурентного рынка труда.
37. Анализ функций и моделей рынка труда.
38. Сущность сетевых институтов рынка труда.
39. Характеристика особенностей регулирования рынка труда.
40. Сущность организации труда на предприятии.
41. Сущность понятия «разделение труда в организации» и характеристика его основных видов.
42. Определение понятия «кооперации труда» и целесообразность его внедрения на предприятии.
43. Оценка различных форм кооперации труда.
44. Значение организации рабочего места и существующая классификация рабочих мест.
45. Анализ оснащенности рабочих мест на предприятии.
46. Определение понятия «планировка рабочего места» и характеристика ее видов.
47. Сущность понятия «обслуживание рабочего места» как системы мер по организации труда на предприятии.
48. Классификацию факторов, которые определяют условия труда.
49. Классификация видов норм труда и факторов, влияющих на их формирование и основные методы изучения затрат рабочего времени.

50. Сущность стратегического управления персоналом.
 51. Субъекты и объекты HR-стратегии организации, основные процессы HR-стратегии и принципы ее реализации.
 52. Согласованность элементов системы управления эффективностью труда с общей HR-стратегией организации.
 53. Определение понятий: компетенция, индивидуальные компетенции, экономические компетенции.
 54. Характеристика уровней компетенций персонала организации.
 55. Определить уровни мотивации персонала в соответствии с потребностями человека.
 56. Основные элементы механизма воздействия на политику доходов.
 57. Сущность экономической категории «заработная плата» в контексте современной неоклассической политической экономии.
 58. Основные функции заработной платы (воспроизводственная, регулирующая стимулирующая, оптимизационной).
 59. Законодательные основы реализации принципов и механизмов организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в ДНР.
 60. Характеристика структуры заработной платы, принципов и субъектов организации оплаты труда в соответствии с законодательством ДНР.
 61. Определение тарифной системы как основы организации оплаты труда в ДНР.
 62. Характеристика сфер государственного регулирования оплаты труда, принципы и уровни реализации договорного регулирования оплаты труда.
 63. Основные направления регулирования оплаты труда в РФ.
- Особенности государственной политики регулирования оплаты труда в условиях угрозы жизни или нормальной жизнедеятельности населения.

5.2. Темы письменных работ

Тематика рефератов по теме 1.1.

1. Анализ безработицы в регионе.
2. Безработица в системе регулирования рынка труда.
3. Влияние нематериальных стимулов на формы мотивации к труду.
4. Влияние структуры трудового коллектива предприятия и его деятельность.
5. Воспроизводство населения под влиянием естественного, миграционного и социального движения.

* полный перечень тем рефератов находится в фонде оценочных средств учебной дисциплины

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организациях" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организациях" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Реферат, доклад, устный опрос

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ

ДИСЦИПЛИНЫ

Предлагаемые рекомендации оказывают методическую помощь при самостоятельном изучении дисциплины. Рекомендуется такая последовательность: ознакомиться с содержанием рабочей программы учебной дисциплины; изучить и законспектировать соответствующие темы дисциплины. Кроме того, целесообразно ознакомиться с новыми статьями в специальных журналах и сборниках.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основы качественной подготовки докладов и рефератов как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Обязательной формой самостоятельной работы для обучающихся на очной форме обучения является подготовка не менее 4-х докладов, а также подготовка не менее одного реферата согласно перечню тем индивидуальных заданий с последующим докладом на семинаре. Для обучающихся на заочной форме обучения обязательной формой самостоятельной работы является подготовка не менее одного реферата согласно перечню тем с последующим докладом на семинаре и выполнение тестовых заданий по каждому разделу дисциплины. Тематика докладов и перечень тестовых заданий, их структура и критерии оценивания представлены в Фонде оценочных средств по дисциплине «Управление трудовой деятельностью в организациях» (утверждено на заседании кафедры МНС, протокол № 1 от 27.08.2020 г.).

Обязательной формой индивидуальных заданий для обучающихся на дневной и заочной формах обучения является подготовка не менее 3-х эссе (по одному из каждого раздела) по 3-м разделам предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины. Эссе – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем дисциплины или самостоятельно избранная студентом по проблематике читаемого курса. Цель написания эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого подхода к пониманию и осмыслению проблем научного знания, а также навыков письменного изложения собственных мыслей и отношения к различным проблемам управления трудовой деятельностью. Руководить выполнением индивидуальных заданий, проверять и оценивать их будет руководитель семинарских занятий. Тематика эссе, их структура и критерии оценивания представлены в Фонде оценочных средств по дисциплине «Управление трудовой деятельностью в организациях» (утверждено на заседании кафедры МНС, протокол № 1 от 27.08.2020 г.)

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций во время и после проведения лекции

При подготовке к семинарским занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования рабочей программы учебной дисциплины. В ходе подготовки к семинарским занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные вопросы. В течение семинарского занятия обучающемуся необходимо выполнить задания, выданные преподавателем.

Методические рекомендации к семинарским занятиям

При подготовке к семинарским занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования рабочей программы учебной дисциплины. В ходе подготовки к семинарским занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные вопросы. В течение семинарского занятия обучающемуся необходимо выполнить задания, выданные преподавателем.

Рекомендации по работе с литературой.

Теоретический материал дисциплины становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются рекомендуемые литературные источники. Легче освоить дисциплину, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины и полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем эта тема, какие новые понятия введены, каков их смысл, что даст это на практике?