

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Борисович
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 01.07.2024 17:31:01
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Председатель КСН


М.Л. Белоношко
«30» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Стратегии и целевые программы развития трудовых ресурсов
направление подготовки 43.03.01 Сервис
направленность Кадровый и правовой сервис в отрасли
форма обучения: заочная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 30.08.2021 и требованиями ОПОП ВО 43.03.01 Сервис направленность Кадровый и правовой сервис в отрасли к результатам освоения дисциплины.

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры ЭОП

Протокол № 1а от «30» августа 2021 г.

Заведующий выпускающей кафедрой


_____ Е. А. Корякина

«30» августа 2021 г.

Рабочую программу разработал:

А.Б. Храпцов, к.и.н., доцент кафедры ЭОП



1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Стратегии и целевые программы развития трудовых ресурсов» является овладение обучающимися комплексом основных теоретических знаний и практических навыков в области формирования и реализации стратегии управления трудовыми ресурсами.

К основным **задачам** дисциплины относятся:

- теоретическое освоение обучающимися современных концепций формирования и использования трудовых ресурсов;
- формирование четких и осознанных представлений о сущности трудовых ресурсов и особенностях управления ими в условиях рыночной экономики;
- формирование представления о социально-экономической ситуации в целом и влиянии на нее миграционных процессов;
- приобретение навыков анализа основных качественных и количественных параметров трудовых ресурсов, их структуры;
- понимание современных форм и видов занятости населения;
- знание механизма разработки и реализации целевых программ развития занятости населения;
- выработка умения анализа рынка трудовых ресурсов как регулятора занятости и безработицы, его структуризации и сегментации, прогнозирования стратегии на нем;
- использование методов управления трудовыми ресурсами, способствующих раскрытию и использованию заключенного в них потенциала, в первую очередь, интеллектуального;
- изучение и творческое применение прогрессивного опыта управления и регулирования трудовыми ресурсами в других странах;
- изучение системы социальной защиты населения от безработицы; использование механизмов, обеспечивающих социальные гарантии и компенсации безработным.
- овладение практическими навыками оценки ситуации на российском и региональном рынках труда и выработки мер по ее нормализации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Стратегии и целевые программы развития трудовых ресурсов» относится к дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знание:

- концепций формирования и использования трудовых ресурсов;
- сущности и структуры трудовых ресурсов, особенностей управления ими;
- методов управления трудовыми ресурсами;
- форм и видов занятости населения;
- механизма разработки и реализации целевых программ развития занятости;
- системы социальной защиты населения.

умение:

- анализировать социально-экономическую ситуацию в целом и влияние на нее миграционных процессов;
- разрабатывать целевые программы развития занятости населения;
- определять стратегию развития трудовых ресурсов;
- применять прогрессивный опыт управления и регулирования трудовыми ресурсами в других странах.

владение:

- навыками анализа основных качественных и количественных параметров трудовых ресурсов, их структуры;
- методами планирования развития трудовых ресурсов предприятий;

- навыками анализа рынка трудовых ресурсов как регулятора занятости населения;
- навыками оценки ситуации на российском и региональном рынках труда и выработки мер по ее нормализации.

Содержание дисциплины «Стратегии и целевые программы развития трудовых ресурсов» является логическим продолжением содержания дисциплин Основы социального страхования и социальной защиты, Основы менеджмента и маркетинг персонала и служит основой для освоения дисциплин Рынок труда и занятость в регионе и Экономика и социология труда.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью	ОПК-2. 4 Сравнивать и использовать виды, методы и технологии управления сервисной деятельностью, структурными подразделениями и персоналом сферы сервиса разных типов	Знать: 31: теоретические аспекты развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов Уметь: У1: определять стратегию развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов Владеть: В1: навыками стратегического управления развитием трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов
	ОПК-2. 7 Использовать различные методы и приемы планирования, организации, мотивации, координации и контроля сервисной деятельности, структурных подразделений и персонала объектов сферы сервиса разных типов	Знать: 32: механизм воздействия на развитие трудовых ресурсов предприятий сервиса различных факторов Уметь: У2: анализировать рынок трудовых ресурсов как регулятора занятости населения Владеть: В2: техникой планирования развития трудовых ресурсов объектов сферы сервиса разных типов
ОПК-5. Способен принимать экономически обоснованные решения, обеспечивать экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности	ОПК-5. 4 Учитывать основные социально-экономические и демографические процессы, происходящие в обществе и в отрасли сферы услуг при обосновании принимаемых решений	Знать: 33: теорию принятия решений в контексте управления трудовыми ресурсами Уметь: У3: апеллировать методами управления трудовыми ресурсами при обосновании принимаемых решений Владеть: В3: техникой принятия решений в процессе управления трудовыми ресурсами
	ОПК-5. 6 Экономически обосновывать с использованием методов и технологий социально-экономических исследований необходимость и целесообразность принятия решений, обеспечить экономическую эффективность	Знать: 34: классификацию факторов, определяющих социально-экономическую ситуацию в стране Уметь: У4: анализировать социально-экономическую ситуацию в целом и влияние на нее миграционных процессов Владеть:

	организаций избранной сферы профессиональной деятельности	В4: навыками оценивания ситуации на российском и региональном рынках труда и разработки мер по ее нормализации
	ОПК-5. 7 Применять основные экономические законы, результаты исследования социально-экономических процессов, принципы антикоррупционного законодательства при разработке и принятия экономически обоснованных решений, обеспечении экономической эффективности организаций избранной сферы профессиональной деятельности	Знать: З5: основные качественные и количественные параметры трудовых ресурсов, их структуры Уметь: У5: анализировать состояние, движение и структуру трудовых ресурсов предприятия сервиса Владеть: В5: практикой применения прогрессивного опыта управления и регулирования трудовыми ресурсами сферы сервиса разных типов

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины/модуля составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
заочная	3/5	8	8	-	83	экзамен

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

Раздел 1. Трудовые ресурсы: формирование и использование. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами. Занятость населения: понятие формы виды. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции. Методы оценки и показатели безработицы. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы. Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Механизм реализации государственной политики занятости. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

Раздел 2. Стратегии развития трудовых ресурсов. Цель, задачи, принципы, приоритетные направления деятельности по развитию трудовых ресурсов, механизмы и этапы реализации мероприятий, проводимых органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, работодателями, объединениями работодателей, представительными органами работников, учебными заведениями профессионального образования, и направленных на обеспечение экономики профессионально подготовленными рабочими и специалистами, создание механизмов регулирования кадровых процессов и отношений с учетом перспектив социально-экономического

развития страны. Характеристика трудового потенциала. Механизмы и этапы реализации Стратегии. Критерии эффективности реализации Стратегии. Ожидаемые результаты реализации Стратегии.

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины/модуля		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Трудовые ресурсы: формирование и использование	1	1	-	8	10	ОПК-2. 4 ОПК-2. 7	Вопросы и задания
2	1	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.	1	1	-	8	10	ОПК-2. 4 ОПК-2. 7	Вопросы и задания
3	1	Занятость населения: понятие формы виды	1	1	-	8	10	ОПК-2. 4 ОПК-2. 7	Вопросы и задания
4	1	Механизм реализации государственной политики занятости	1	1	-	8	10	ОПК-2. 4	Вопросы и задания
5	2	Стратегии развития трудовых ресурсов	1	1	-	8	10	ОПК-2. 7	Вопросы и задания
6	2	Цель, задачи, принципы, приоритетные направления деятельности по развитию трудовых ресурсов	1	1	-	8	10	ОПК-5. 4	Вопросы и задания
7	2	Характеристика трудового потенциала	1	1	-	8	10	ОПК-5. 6	Вопросы и задания
8	2	Критерии эффективности реализации Стратегии развития трудовых ресурсов	1	1	-	9	11	ОПК-5. 7	Вопросы и задания, тестирование
9	Контрольная работа					9	9		
10	Экзамен (9)					9	18		
Итого:			8	8	-	83	108		

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекции
		ЗФО	
1	1	1	Трудовые ресурсы: формирование и использование
2	1	1	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.
3	1	1	Занятость населения: понятие формы виды
4	1	1	Механизм реализации государственной политики занятости
5	2	1	Стратегии развития трудовых ресурсов
6	2	1	Цель, задачи, принципы, приоритетные направления деятельности по развитию трудовых ресурсов
7	2	1	Характеристика трудового потенциала
8	2	1	Критерии эффективности реализации Стратегии развития трудовых ресурсов
Итого:		8	

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекции
		ЗФО	
1	1	1	Трудовые ресурсы: формирование и использование
2	1	1	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.
3	1	1	Занятость населения: понятие формы виды
4	1	1	Механизм реализации государственной политики занятости
5	2	1	Стратегии развития трудовых ресурсов
6	2	1	Цель, задачи, принципы, приоритетные направления деятельности по развитию трудовых ресурсов
7	2	1	Характеристика трудового потенциала
8	2	1	Критерии эффективности реализации Стратегии развития трудовых ресурсов
Итого:		8	

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.4

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
		ЗФО		
1	1	8	Трудовые ресурсы: формирование и использование	Подготовка к практическим занятиям
2	1	8	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.	Подготовка к практическим занятиям
3	1	8	Занятость населения: понятие формы виды	Подготовка к практическим занятиям
4	1	8	Механизм реализации государственной политики занятости	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к тесту
5	2	8	Стратегии развития трудовых ресурсов	Подготовка к практическим занятиям
6	2	8	Цель, задачи, принципы, приоритетные направления деятельности по развитию трудовых ресурсов	Подготовка к практическим занятиям
7	2	8	Характеристика трудового потенциала	Подготовка к практическим занятиям
8	2	9	Критерии эффективности реализации	Подготовка к

			Стратегии развития трудовых ресурсов	практическим занятиям Подготовка к тесту
9	1-2	9	Трудовые ресурсы: формирование и использование	Сбор материала и написание контрольной работы
10	1-2	9	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.	Подготовка к экзамену
Итого:		83		

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия).

6. Тематика курсовых работ/проектов

1. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал, экономически активное население и рабочая сила на предприятиях сервиса.
2. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
3. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.
4. Миграционная политика, управление миграционными процессами.
5. Занятость населения: понятие, формы и виды.
6. Безработица: понятие, сущность, причины возникновения, тенденции.
7. Классификация безработицы. Характеристика основных видов безработицы.
8. Методы оценки и показатели безработицы.
9. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы.
10. Структуризация и сегментация рынков труда.
11. Внешний и внутренний рынки труда.
12. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
13. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
14. Механизм реализации государственной политики занятости.
15. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.
16. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.
17. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.
18. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.
19. Показатели развития трудового потенциала на предприятиях сервиса.
20. Методы измерения трудового потенциала на предприятиях сервиса.
21. Система факторов качества жизни и ее взаимосвязь с трудовым потенциалом.
22. Подсистемы управления формированием и использованием рабочей силы.
23. Трудоустройство, профподготовка, профориентация и общественные работы на предприятиях сервиса.
24. Профессиональное информирование персонала на предприятиях сервиса.
25. Профессиональное консультирование персонала на предприятиях сервиса.
26. Характеристика трудового потенциала.
27. Цель, задачи, принципы, приоритетные направления деятельности по развитию трудовых ресурсов.
28. Разработка концепции (стратегии) развития трудовых ресурсов.
29. Планирование реализации Стратегии развития трудовых ресурсов.

30. Критерии эффективности реализации Стратегии развития трудовых ресурсов.

7. Контрольные работы

7.1. Методические указания для выполнения контрольных работ.

Выбор задания на контрольную работу осуществляется из перечня, приведенного в таблице по последней цифре зачетной книжки и по последней цифре зачетной книжки, умноженной на 2.

Основные требования к написанию текста контрольной работы: логичность и цельность изложения текста работы (от общего к частному); соблюдение правил оформления работы, в том числе и научно-справочного материала; научное, литературное и техническое редактирование.

Структура изложения материала контрольной работы студента должна включать: введение; основную часть; заключение. Во введении автор работы раскрывает значение и необходимость рассмотрения проблемы, обосновывает ее актуальность, определяет цель выполнения данного задания. При раскрытии темы необходимо показать умение работать с литературой, сравнивать, анализировать и обобщать исходные данные. Одновременно требуется осветить теоретические положения, проанализировать нормативно-правовую базу, привлечь материалы практики. В заключении приводится краткое обобщение содержания основной части, подводятся итоги проделанной работы, делаются краткие общие выводы.

Ответы на вопросы должны быть обоснованы ссылками на литературные источники.

Контрольная работа оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ на одной стороне листа формата А4 с соответствующим образом оформленным титульным листом, где указывается также номер варианта и номер шифра зачетной книжки. Используется шрифт «Times New Roman» размером № 14. Интервал полуторный.

Поля страницы должны иметь следующие размеры: левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.

Страницы нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию без проставления на нем номера страницы.

Трудоемкость работ по сбору материала и написанию контрольной работы составляет 15 час.

7.2. Тематика контрольных работ.

1. Виды трудовых ресурсов, их классификация и развитие.
2. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов
3. Процессы воспроизводства населения и трудовых ресурсов
4. Трудовой потенциал, его основные компоненты
5. Система факторов качества жизни и ее взаимосвязь с трудовым потенциалом
6. Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ
7. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины
8. Виды миграционных потоков.
9. Основные показатели миграции.
10. Миграционная политика, ее основные принципы.
11. Рынок труда, его элементы, функции, контингент.
12. Механизм функционирования рынка труда.
13. Модели рынков труда.
14. Виды рынков труда.
15. Структуризация и сегментация рынков труда.
16. Зарубежные модели рынков труда.
17. Рынок труда как регулятор процессов занятости и безработицы.

18. Занятость, основные принципы. Основные группы занятого населения.
19. Формы и виды занятости.
20. Количественные характеристики занятости.
21. Современные теории занятости.
22. Службы занятости населения, их структура и функции.
23. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
24. Механизм реализации государственной политики занятости.
25. Понятие безработицы, причины ее возникновения.
26. Основные типы безработицы, их характеристики.
27. Формы российской безработицы, их особенности.
28. Методы оценки и показатели безработицы. Закон Оукена.
29. Социально-трудовые отношения, их типы, субъекты и предметы.
30. Проблема отчуждения и способы ее решения. Социальное партнерство.
31. Виды и задачи маркетинга кадрового обеспечения.
32. Концепции маркетинга кадрового обеспечения.
33. Основные принципы маркетинга кадрового обеспечения.
34. Маркетинговые исследования на рынке труда.
35. Информационное обеспечение маркетинговой деятельности.
36. Анализ информации о состоянии трудовых ресурсов. Анализ работы.
37. Сегментация рынка труда.
38. Конкурентоспособность на рынке труда.
39. Коммуникации на рынке труда
40. Маркетинговая среда предприятия на рынке труда.

8. Оценка результатов освоения дисциплины/модуля

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Вопросы и задания	60
2	Тестирование	40
	ВСЕГО	100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины/модуля

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- ЭБС «Издательства Лань»;
- ЭБС «Электронного издательства ЮРАЙТ»;
- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ;
- Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»;
- ЭБС «IPRbooks»;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГНТУ (г. Уфа);
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГТУ (г. Ухта);
- ЭБС «Проспект»;
- ЭБС «Консультант студент».

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Office Professional Plus;
2. Windows
3. Зумм

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	-	Проектор Моноблок
2	-	Экран Колонки
3	-	Микрофон

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

Важной формой самостоятельной работы студента является систематическая и планомерная подготовка к практическому занятию. После лекции студент должен познакомиться с планом практических занятий и списком обязательной и дополнительной литературы, которую необходимо прочитать, изучить и законспектировать. Разъяснение по вопросам новой темы студенты получают у преподавателя в конце предыдущего практического занятия.

Подготовка к практическому занятию требует, прежде всего, чтения рекомендуемых источников и монографических работ. Важным этапом в самостоятельной работе студента является повторение материала по конспекту лекции. Одна из главных составляющих внеаудиторной подготовки – работа с книгой. Она предполагает: внимательное прочтение, критическое осмысление содержания, обоснование собственной позиции по дискуссионным моментам, постановки интересующих вопросов, которые могут стать предметом обсуждения на практическом занятии.

В начале практического занятия должен присутствовать организационный момент и вступительная часть. Преподаватель произносит краткую вступительную речь, где формулируются основные вопросы и проблемы, способы их решения в процессе работы.

В конце каждой темы подводятся итоги, предлагаются темы докладов, выносятся вопросы для самоподготовки. Как средство контроля и учета знаний студентов в течение семестра проводятся контрольные работы.

Практические занятия являются одной из важнейших форм обучения студентов: они позволяют студентам закрепить, углубить и конкретизировать знания по курсу алгебры и теории чисел, подготовиться к научно-исследовательской деятельности. В процессе работы на практических занятиях обучающийся должен совершенствовать умения и навыки самостоятельного анализа источников и научной литературы, что необходимо для научно-исследовательской работы.

Усвоенный материал необходимо научиться применять при решении практических задач.

Успешному осуществлению внеаудиторной самостоятельной работы способствуют тестирования. Они обеспечивают непосредственную связь между студентом и преподавателем (по ним преподаватель судит о трудностях, возникающих у студентов в ходе учебного процесса, о степени усвоения предмета, о помощи, какую надо указать, чтобы устранить пробелы в знаниях); они используются для осуществления контрольных функций.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является одной из важнейших форм изучения любой дисциплины. Она позволяет систематизировать и углубить теоретические знания, закрепить умения и навыки, способствует развитию умений пользоваться научной и учебно-методической литературой. Познавательная деятельность в процессе самостоятельной работы требует от студента высокого уровня активности и самоорганизованности.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов представляет собой логическое продолжение аудиторных занятий. Затраты времени на выполнение этой работы регламентируются рабочим учебным планом. Режим работы выбирает сам обучающийся в зависимости от своих способностей и конкретных условий.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Самостоятельная работа включает в себя работу с конспектом лекций, изучение и конспектирование рекомендуемой литературы, подготовка мультимедиа-сообщений/докладов, подготовка реферата, тестирование, решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, научно-исследовательскую работу и др.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Работа на лекции – это сложный процесс, который включает в себя такие элементы как слушание, осмысление и, собственно, конспектирование. Для того, чтобы лекция выполнила свое назначение, важно подготовиться к ней и ее записи еще до прихода преподавателя в аудиторию, поскольку в первые минуты лекции объявляется тема лекции, формулируется ее основная цель. Без этого дальнейшее восприятие лекции становится сложным. Важно научиться слушать преподавателя во время лекции. Здесь не следует путать такие понятия как слышать и слушать. Слушание лекции состоит из нескольких этапов, начиная от слышания (первый шаг в процессе осмысленного слушания) и заканчивая оценкой сказанного.

Чтобы процесс слушания стал более эффективным, нужно разделять качество общения с лектором, научиться поддерживать непрерывное внимание к выступающему. Для оптимизации процесса слушания следует:

1. научиться выделять основные положения. Нельзя понять и запомнить все, что говорит выступающий, однако можно выделить основные моменты. Для этого необходимо обращать внимание на вводные слова, словосочетания, фразы, которые используются, как правило, для перехода к новым положениям, выводам и обобщениям;

2. во время лекции осуществлять поэтапный анализ и обобщение, услышанного. Необходимо постоянно анализировать и обобщать положения, раскрываемые в речи говорящего. Стараясь представить материал обобщенно, мы готовим надежную базу для экономной, свернутой его записи. Делать это лучше всего по этапам, ориентируясь на момент логического завершения одного вопроса (под вопроса, тезиса и т.д.) и перехода к другому;

3. готовность слушать выступление лектора до конца.

Слушание является лишь одним из элементов хорошего усвоения лекционного материала.

Поток информации, который сообщается во время лекции необходимо фиксировать, записывать – научиться вести конспект лекции, где формулировались бы наиболее важные моменты, основные положения, излагаемые лектором. Для ведения конспекта лекции следует использовать тетрадь. Ведение конспекта на листочках не рекомендуется, поскольку они не так удобны в использовании и часто теряются. При оформлении конспекта лекции необходимо оставлять поля, где студент может записать свои собственные мысли, возникающие параллельно с мыслями, высказанными лектором, а также вопросы, которые могут возникнуть в процессе слушания, чтобы получить на них ответы при самостоятельной проработке материала лекции, при изучении рекомендованной литературы или непосредственно у преподавателя в конце лекции.

Составляя конспект лекции, следует оставлять значительный интервал между строками. Это связано с тем, что иногда возникает необходимость вписать в первоначальный текст лекции одну или несколько строчек, имеющих принципиальное значение и почерпнутых из других источников. Расстояние между строками необходимо также для подчеркивания слов или целых групп слов (такое подчеркивание вызывается необходимостью привлечь внимание к данному месту в тексте при повторном чтении). Обычно подчеркивают определения, выводы.

Главным отличием конспекта лекции от текста является свертывание текста. При ведении конспекта удаляются отдельные слова или части текста, которые не выражают значимую информацию, а развернутые обороты речи заменяют более лаконичными или же синонимичными словосочетаниями. При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко. Особенно важные моменты лекции, на которые следует обратить особое внимание лектор, как правило, читает в замедленном темпе, что позволяет сделать их запись дословной. Также важно полностью без всяких изменений вносить в тетрадь схемы, таблицы, чертежи и т.п., если они предполагаются в лекции. Для того, чтобы совместить механическую запись с почти дословным фиксированием наиболее важных положений, можно использовать системы условных сокращений. В первую очередь сокращаются длинные слова и те, что повторяются в речи лектора чаще всего. При этом само сокращение должно быть по возможности кратким.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина: Стратегии и целевые программы развития трудовых ресурсов

Код, направление подготовки: 43.03.01 Сервис

Направленность: Кадровый и правовой сервис в отрасли

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ОПК-2.	ОПК-2.4 Сравнивать и использовать виды, методы и технологии управления сервисной деятельностью, структурными подразделениями и персоналом сферы сервиса разных типов	<i>Знать:</i> З1: теоретические аспекты развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов	Не знает теоретические аспекты развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов	Знает теоретические аспекты развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов, допуская значительные неточности и погрешности	Знает теоретические аспекты развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве знает теоретические аспекты развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов
		<i>Уметь:</i> У1: определять стратегию развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов	Не умеет определять стратегию развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов	Умеет определять стратегию развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов, допуская значительные неточности и погрешности	Умеет определять стратегию развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве умеет определять стратегию развития трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		<i>Владеть:</i> В.1 навыками стратегического управления развитием трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов	Не владеет навыками стратегического управления развитием трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов	Владеет навыками стратегического управления развитием трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов, допуская значительные неточности и погрешности	Владеет навыками стратегического управления развитием трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве владеет навыками стратегического управления развитием трудовых ресурсов сферы сервиса разных типов проекта
	ОПК-2.7 Использовать различные методы и приемы планирования, организации, мотивации, координации и контроля сервисной деятельности, структурных подразделений и персонала объектов сферы сервиса разных типов	<i>Знать:</i> 3.2 механизм воздействия на развитие трудовых ресурсов предприятий сервиса различных факторов	Не знает механизм воздействия на развитие трудовых ресурсов предприятий сервиса различных факторов	Знает механизм воздействия на развитие трудовых ресурсов предприятий сервиса различных факторов, допуская значительные неточности и погрешности	Знает механизм воздействия на развитие трудовых ресурсов предприятий сервиса различных факторов, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве знает механизм воздействия на развитие трудовых ресурсов предприятий сервиса различных факторов
		<i>Уметь:</i> У.2 анализировать рынок трудовых ресурсов как регулятора занятости населения	Не умеет анализировать рынок трудовых ресурсов как регулятора занятости населения	Умеет анализировать рынок трудовых ресурсов как регулятора занятости населения, допуская значительные неточности и погрешности	Умеет анализировать рынок трудовых ресурсов как регулятора занятости населения, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве умеет анализировать рынок трудовых ресурсов как регулятора занятости населения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
	ОПК-5.4 Учитывать основные социально-экономические и демографические процессы, происходящие в обществе и в отрасли сферы услуг при обосновании принимаемых решений	Владеть: В.2. техник планирования развития трудовых ресурсов объектов сферы сервиса разных типов	Не владеет техник планирования развития трудовых ресурсов объектов сферы сервиса разных типов	Владеет техник планирования развития трудовых ресурсов объектов сферы сервиса разных типов, допуская значительные неточности и погрешности	Владеет техник планирования развития трудовых ресурсов объектов сферы сервиса разных типов, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве владеет техник планирования развития трудовых ресурсов объектов сферы сервиса разных типов
		Знать: 3.3 теорию принятия решений в контексте управления трудовыми ресурсами	Не знает теорию принятия решений в контексте управления трудовыми ресурсами	Знает теорию принятия решений в контексте управления трудовыми ресурсами, допуская значительные неточности и погрешности	Знает теорию принятия решений в контексте управления трудовыми ресурсами, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве знает теорию принятия решений в контексте управления трудовыми ресурсами
ОПК-5.		Уметь: У. 3. апеллировать методами управления трудовыми ресурсами при обосновании принимаемых решений	Не умеет апеллировать методами управления трудовыми ресурсами при обосновании принимаемых решений	Умеет выбирать апеллировать методами управления трудовыми ресурсами при обосновании принимаемых решений, допуская значительные неточности и погрешности	Умеет апеллировать методами управления трудовыми ресурсами при обосновании принимаемых решений, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве умеет апеллировать методами управления трудовыми ресурсами при обосновании принимаемых решений

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: В.3. техникой принятия решений в процессе управления трудовыми ресурсами	Не владеет техникой принятия решений в процессе управления трудовыми ресурсами	Владеет техникой принятия решений в процессе управления трудовыми ресурсами, допуская значительные неточности и погрешности	Владеет техникой принятия решений в процессе управления трудовыми ресурсами, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве владеет техникой принятия решений в процессе управления трудовыми ресурсами
ОПК-5.	ОПК-5.6 Экономически обосновывать с использованием методов и технологий социально-экономических исследований необходимость и целесообразность принятия решений, обеспечить экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности	<i>Знать:</i> 34 классификацию факторов, определяющих социально-экономическую ситуацию в стране	Не знает классификацию факторов, определяющих социально-экономическую ситуацию в стране	Знает классификацию факторов, определяющих социально-экономическую ситуацию в стране, допуская значительные неточности и погрешности	Знает классификацию факторов, определяющих социально-экономическую ситуацию в стране, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве знает классификацию факторов, определяющих социально-экономическую ситуацию в стране
		Уметь: У. 4. анализировать социально-экономическую ситуацию в целом и влияние на нее миграционных процессов	Не умеет анализировать социально-экономическую ситуацию в целом и влияние на нее миграционных процессов	Умеет анализировать социально-экономическую ситуацию в целом и влияние на нее миграционных процессов, допуская значительные неточности и погрешности	Умеет анализировать социально-экономическую ситуацию в целом и влияние на нее миграционных процессов, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве умеет анализировать социально-экономическую ситуацию в целом и влияние на нее миграционных процессов

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: В.4. навыками оценивания ситуации на российском и региональном рынках труда и разработки мер по ее нормализации	Не владеет навыками оценивания ситуации на российском и региональном рынках труда и разработки мер по ее нормализации	Владеет навыками оценивания ситуации на российском и региональном рынках труда и разработки мер по ее нормализации, допуская значительные неточности и погрешности	Владеет навыками оценивания ситуации на российском и региональном рынках труда и разработки мер по ее нормализации, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве владеет навыками оценивания ситуации на российском и региональном рынках труда и разработки мер по ее нормализации
	ОПК-5.7 Применять основные экономические законы, результаты исследования социально-экономических процессов, принципы антикоррупционного законодательства при разработке и принятия экономически обоснованных решений, обеспечении экономической эффективности организаций избранной сферы профессиональной деятельности	Знать: 35: основные качественные и количественные параметры трудовых ресурсов, их структуры	Не знает основные качественные и количественные параметры трудовых ресурсов, их структуры	Знает основные качественные и количественные параметры трудовых ресурсов, их структуры, допуская значительные неточности и погрешности	Знает классификацию факторов, определяющих социально-экономическую ситуацию в стране, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве знает основные качественные и количественные параметры трудовых ресурсов, их структуры

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: У5: анализировать состояние, движение и структуру трудовых ресурсов предприятия сервиса	Не умеет анализировать состояние, движение и структуру трудовых ресурсов предприятия сервиса	Умеет анализировать состояние, движение и структуру трудовых ресурсов предприятия сервиса, допуская значительные неточности и погрешности	Умеет анализировать состояние, движение и структуру трудовых ресурсов предприятия сервиса, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве умеет анализировать состояние, движение и структуру трудовых ресурсов предприятия сервиса
		Владеть: В5: практикой применения прогрессивного опыта управления и регулирования трудовыми ресурсами сферы сервиса разных типов	Не владеет практикой применения прогрессивного опыта управления и регулирования трудовыми ресурсами сферы сервиса разных типов	Владеет практикой применения прогрессивного опыта управления и регулирования трудовыми ресурсами сферы сервиса разных типов, допуская значительные неточности и погрешности	Владеет практикой применения прогрессивного опыта управления и регулирования трудовыми ресурсами сферы сервиса разных типов, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве владеет практикой применения прогрессивного опыта управления и регулирования трудовыми ресурсами сферы сервиса разных типов

КАРТА
обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина: Стратегии и целевые программы развития трудовых ресурсов

Код, направление подготовки: 43.03.01 Сервис

Направленность: Кадровый и правовой сервис в отрасли

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Садыкова, Х. Н. Организация производства и менеджмент : учебное пособие / Х. Н. Садыкова, Н. Г. Хайруллина ; ТИУ. - Тюмень : ТИУ, 2019. - 110 с. - Электронная библиотека ТИУ. - Текст: непосредственный.	15+ЭР	25	100	+
2	Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468699	ЭР	25	100	+
3	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/484938	ЭР	25	100	+
4	Экономика персонала (в схемах и таблицах) : учебное пособие / Л. Н. Руднева, И. С. Симарова, М. А. Гурьева, О. В. Руденок ; ТИУ. - Тюмень : ТИУ, 2021. - 283 с. - Текст: непосредственный.	12+ЭР	25	100	+
5	Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/471216	ЭР	25	100	+
6	Управление ресурсами коммерческого предприятия : учебное пособие / С. Н. Зольникова, Т. В. Малютина, М. Г. Глухова [и др.]. - Тюмень : ТИУ, 2020. - 152 с. : табл. - Электронная библиотека ТИУ. - Текст: непосредственный.	12+Э*	25	100	+

Заведующий кафедрой _____ Е. А. Корякина

« 30 » 08 2021 г.

Директор БИК _____ Д. Х. Каюкова

« 30 » 08 2021 г.

М.П. _____

