

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 01.09.2023 12:38:43
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления



А.В. Назаренко/

2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ
КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТЬЮ ТРУДА»**

Направление подготовки
27.04.02 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ
Профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения:
Очная, заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков оценки конкурентоспособности организации на рынке труда и разработки стратегии по ее повышению.

Задачи дисциплины:

- получить знания об основах кадрового планирования и контроллинга;
- приобрести знания в области маркетинга персонала;
- приобрести умения и навыки анализа конкурентоспособности организации в области привлечения персонала;
- получить практические навыки по разработке мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности работодателя.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры.

Дисциплина «Оценка и управление конкурентоспособностью труда» относится к числу элективных дисциплин Блока 1 «Дисциплины» в части, формируемой участниками образовательных дисциплин учебного плана образовательной программы «Стратегическое управление трудовыми процессами» по направлению 27.04.02 Управление качеством.

Дисциплина «Оценка и управление конкурентоспособностью труда» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих магистров по направлению 27.04.02 «Управление качеством».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1	Способен проводить анализ, строить прогноз и формировать план мероприятий по повышению качества и конкурентоспособности человеческого капитала	ИПК-1.1. Знает: Основные отечественные и зарубежные подходы к исследованию и анализу современного рынка труда для оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов; методы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов организации ИПК-1.2. Умеет: применять современные методологии обеспечения конкурентоспособности продукции (работ, услуг) на основе кадровой составляющей ИПК-1.3. Владеет: навыками анализа российского и международного опыта в области планирования качества продукции (работ, услуг), конкурентоспособности человеческих ресурсов для повышения качества проектируемой продукции (работ, услуг)

4. Структура и содержание дисциплины.

Очная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, т.е. 216 академических часов (из них 168 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 2 семестре: лекции – 24 часа, семинарские занятия – 24 часа, форма контроля – экзамен.

Заочная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, т.е. 216 академических часов (из них 196 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 2 семестре: лекции – 10 часов, семинарские занятия – 10 часов, форма контроля – экзамен.

Содержание разделов дисциплины.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. *Основы формирования кадровой конкурентоспособности организации*

Стратегия организации, жизненный цикл и стратегия управления персоналом. Маркетинг и маркетинга персонала. Сущность и взаимосвязь понятий. Рынок рабочей силы и рынок рабочих мест. Цели и задачи маркетинга персонала. Понятие кадровой конкурентоспособности. Факторы формирования: культура, ценности и кадровый имидж. Конкурентное преимущество культуры. Клиентоориентированность персонала: этапы формирования. Виды маркетинговых исследований рынка труда.

Тема 2. *Кадровое планирование и контроллинг в организациях*

Категории персонала и современная социальная стратификация. Квалификация персонала и методы ее оценки. Принципы планирования трудовых ресурсов. Определение потребности в персонале: качественная и количественная. Сегментация рынка труда. Методы планирования персонала. Разновидности планов по персоналу. Трудовые предпочтения и методы их измерения. Контроллинг системы управления персоналом: основные функции.

Тема 3. *Привлечение и отбор персонала в организацию*

Алгоритм принятия решения соискателем на рынке труда. Жесткие и мягкие параметры трудовых предпочтений. Характеристики вакантного места: анализ и описание работы, условия работы, требования к соискателю. Жесткие и мягкие параметры оценки. Источники привлечения кадров: преимущества и недостатки. Оценка влиятельности источников привлечения на целевую аудиторию. Объявление о вакансии: технология составления. Современные способы поиска кадров. Методы оценки и отбора кандидатов. Модели поведения соискателя и менеджера по персоналу.

Тема 4. *Кадровый имидж и привлекательность работодателя на внешнем рынке труда*

Внешняя аудитория: состав и степень влияния на кадровый имидж. Конкурентоспособность работодателя: методы измерения и оценки. HR-брендинг. Информационное обеспечение рынка труда. Оценка популярности и достоверности источников информации. Интернет-мониторинг кадрового имиджа на рынке труда: методики проведения, анализа и оценки. Методы продвижения кадрового имиджа. Современные IT-решения в сфере HR-брендинга. Позиционирование HR-бренда на рынке труда.

Тема 5. *Конкурентоспособность организации-работодателя на внутреннем рынке труда*

Закон Паретто. Стоимость HR-бренда. Количественные и качественные методы исследования. Оценка показателей трудовой активности: производительности труда, трудовой дисциплины. Оценка текучести кадров и ее причин. Стоимость HR-бренда. Лояльность, вовлеченность, удовлетворенность: методы измерения. Анкетирование и опрос сотрудников: методики проведения. Технология мониторинга кадровой конкурентоспособности. Обратная связь с сотрудниками. Матричные методы анализа конкурентоспособности (БКГ, Мак-Кинси).

Тема 6. *Стратегии повышения конкурентоспособности труда в организациях*

Ценностный подход. Конкурентное преимущество культуры. Ценностное предложение работодателя. Тайм-маркетинговые технологии в управлении персоналом. Аутплейсмент. Оценка эффективности стратегии привлечения персонала и отдельных HR-мероприятий по повышению

привлекательности работодателя. Метод бенч-маркинга. Экспертная оценка. Методы прогнозирования (SWOT-анализ). Оценка рентабельности HR-бренда.

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Оценка и управление конкурентоспособностью труда» и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- лекции-дискуссии;
- диалог;
- работа в малых группах;
- подготовка и обсуждение докладов;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения докладов, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Оценка и управление конкурентоспособностью труда» и в целом по дисциплине составляет 50% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 50% от объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают выступление с докладом, написание контрольной работы в виде бланкового тестирования

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-1	Способен проводить анализ, строить прогноз и формировать план мероприятий по повышению качества и конкурентоспособности человеческого капитала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

ПК-1 Способен проводить анализ, строить прогноз и формировать план мероприятий по повышению качества и конкурентоспособности человеческого капитала				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

<p>знать: Основные отечественные и зарубежные подходы к исследованию и анализу современного рынка труда для оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов; методы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов организации</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: Основные отечественные и зарубежные подходы к исследованию и анализу современного рынка труда для оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов; методы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов организации</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: Основные отечественные и зарубежные подходы к исследованию и анализу современного рынка труда для оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов; методы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: Основные отечественные и зарубежные подходы к исследованию и анализу современного рынка труда для оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов; методы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: Основные отечественные и зарубежные подходы к исследованию и анализу современного рынка труда для оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов; методы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов организации. Свободно оперирует полученными знаниями.</p>
<p>уметь: применять современные методологии обеспечения конкурентоспособности продукции (работ, услуг) на основе кадровой составляющей</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять современные методологии обеспечения конкурентоспособности продукции (работ, услуг) на основе кадровой составляющей</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять современные методологии обеспечения конкурентоспособности продукции (работ, услуг) на основе кадровой составляющей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять современные методологии обеспечения конкурентоспособности продукции (работ, услуг) на основе кадровой составляющей. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять современные методологии обеспечения конкурентоспособности продукции (работ, услуг) на основе кадровой составляющей. Свободно оперирует приобретенными умениями.</p>
<p>владеть: навыками анализа российского и международного опыта в области планирования качества продукции (работ, услуг), конкурентоспособности человеческих ресурсов для повышения качества проектируемой продукции (работ, услуг)</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками анализа российского и международного опыта в области планирования качества продукции (работ, услуг), конкурентоспособности человеческих ресурсов для повышения качества проектируемой продукции (работ, услуг).</p>	<p>Обучающийся владеет навыками анализа российского и международного опыта в области планирования качества продукции (работ, услуг), конкурентоспособности человеческих ресурсов для повышения качества проектируемой продукции (работ, услуг). Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками анализа российского и международного опыта в области планирования качества продукции (работ, услуг), конкурентоспособности человеческих ресурсов для повышения качества проектируемой продукции (работ, услуг). Навыки сформированы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками анализа российского и международного опыта в области планирования качества продукции (работ, услуг), конкурентоспособности человеческих ресурсов для повышения качества проектируемой продукции (работ, услуг). Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки.

По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине (выступили с докладом, написали контрольную работу в формате бланкового тестирования).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Шапиро, С. А. Формирование конкурентоспособности работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 228 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469685>

2. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О. Ю. Патласов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 384 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684329>

б) дополнительная литература:

1. Чернопятков, А. М. Маркетинг персонала : учебник : [12+] / А. М. Чернопятков. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386>

2. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 279 с. : табл. – (Бакалавр. Базовый курс). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932>

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета ([elib.mgup](http://elib.mgup.ru); lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (<http://window.edu.ru>), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя. В рамках данного курса используются такие активные и интерактивные формы работы, как:

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и

предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу).

Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента. Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала. Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж преподавателя.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, четко и логично излагать свои мысли. Подготовка контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации на составление и выступления с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составлять план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно - исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость. В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываються позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Оценка и управление конкурентоспособностью труда» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции

по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов и презентаций позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров **27.04.02 «Управление качеством»**.

Программу составил:

доцент, к.э.н.



/Е.М. Киселева/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»
«29» августа 2022 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»
ОП: «Стратегическое управление трудовыми процессами»
Форма обучения: очная, заочная
2022 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«Оценка и управление конкурентоспособностью труда»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- темы для докладов;
- примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;
- вопросы по темам дисциплины;
- пример кейс-задачи;
- вопросы для подготовки к экзамену

Составитель:
к.э.н., доцент Киселева Елена Михайловна

Москва, 2022 г.

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Управление интеллектуальным капиталом					
ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ПК-1	Способен проводить анализ, строить прогноз и формировать план мероприятий по повышению качества и конкурентоспособности человеческого капитала	ИПК-1.1. Знает: Основные отечественные и зарубежные подходы к исследованию и анализу современного рынка труда для оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов; методы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов организации ИПК-1.2. Умеет: применять современные методологии обеспечения конкурентоспособности продукции (работ, услуг) на основе кадровой составляющей ИПК-1.3. Владеет: навыками анализа российского и международного опыта в области планирования качества продукции (работ, услуг), конкурентоспособности человеческих ресурсов для повышения качества проектируемой продукции (работ, услуг)	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, ДС, К/Р (Т), К-3 Экзамен	<u>Пороговый уровень.</u> Способен ориентироваться в основных подходах к исследованию и анализу современного рынка труда для оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов. Знает методы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов организации.

** - Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада по учебной дисциплине «Оценка и управление конкурентоспособностью труда»

Доклад направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции ПК-1.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В докладе раскрыты следующие вопросы:

- суть рассматриваемого аспекта и причина его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения

2. Соблюдение регламента при представлении доклада

3. Представление, а не чтение материала

4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы

5. Четкость дикции

6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. Маркетинг персонала как метод управления предприятием.
2. Сущность и функции маркетинга и маркетингового управления в кадровом менеджменте.
3. Формирование и развитие маркетинговых подходов к управлению персоналом.
4. Обучение и развитие персонала как элементы коммуникационной функции.
5. Учет маркетинговой информации в управлении персоналом.
6. Источники и формы обеспечения предприятия кадровой информацией.
7. Требования, предъявляемые к профессии, должности и рабочему месту при отборе кандидатов на вакантные должности.
8. Сущность и направления исследования рынка труда.
9. Разработка методических основ проведения маркетинговых исследований рынка труда.
10. Конъюнктура рынка труда и тенденции ее развития.
11. Исследование имиджа компании как работодателя.
12. Методы определения и удовлетворения потребности в персонале.
13. Источники привлечения и подбора персонала.
14. Повышение лояльности персонала в организации.
15. Современные методы деловой оценки персонала.
16. Методы сегментирования рынков труда.
17. Анализ эффективного использования персонала как элемент информационной функции маркетинга.
18. Мотивация и стимулирование труда работников предприятия с учетом ситуации на рынке труда.
19. Планирование деловой карьеры работников как элемент развития персонала.
20. Первичная и вторичная адаптация персонала как маркетинговые способы продвижения на рынке труда.
21. Программы командообразования как метод развития персонала.
22. Развитие маркетинговых технологий на внутрифирменном рынке труда.
23. Сущность и функции корпоративной культуры в продвижении персонала на рынке труда.
24. Отечественный и зарубежный опыт применения маркетинга персонала.
25. Оценка эффективности использования маркетинга персонала.
26. Стратегии повышения конкурентоспособности фирмы на рынке труда
27. HR-брендинг, как элемент кадровой стратегии

Примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования по дисциплине

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направлена на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Оценка и управление конкурентоспособностью труда», получаемых в ходе освоения компетенции ПК-1. Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий. Критерии оценки используются следующие:

«отлично» - 90% правильных ответов,

«хорошо» - 75% правильных ответов,

«удовлетворительно» 60% правильных ответов,

«не удовлетворительно» менее 60% правильных ответов.

::Вопрос 1::Характеристика работника, проявляющаяся в деловом поведении {

~адаптация

~мотивация

=компетенция

}

::Вопрос 2::Эффективная работа персонала достигается за счет уникальных индивидуальных качеств людей, которые {

=проявляются в поведении и отношении к делу

~не проявляются в поведении и отношении к делу

}

::Вопрос 3::"Портрет" идеального сотрудника, определяющий требования к совокупности его личностных качеств, способностям выполнять те или иные трудовые функции и социальные роли - это {

~карта поиска кандидата

=карта компетентности

~дорожная карта

}

::Вопрос 4::Перечень и описание компетенций в каждой компании должны быть {

~стандартные, типовые

=свои, уникальные

}

::Вопрос 5::Требования к кандидатам на должность должны зависеть от стратегии компании {

=да

~нет

}

::Вопрос 6::Преимущества использования модели компетенций при подборе персонала: {

~%50% повышение объективности оценки кандидатов

~%-100% повышение субъективности оценки кандидатов

~%50% снижение субъективности оценки кандидатов

~%-100% снижение объективности оценки кандидатов

}

::Вопрос 7::При отборе кадров принято руководствоваться следующими принципами: {

~%30% ориентация на сильные, а не на слабые стороны человека

~%-100% ориентация на слабые, а не на сильные стороны человека
~%30% поиск не идеальных кандидатов, а наиболее подходящих для данной должности
~%-100% поиск идеальных кандидатов, а не наиболее подходящих для данной должности
~%40% отказ в приеме новых работников независимо от квалификации и личных качеств, если потребности в них нет
~%-100% прием на работу новых высококвалифицированных работников, даже если потребности в них нет
}

::Вопрос 8::Какой метод собеседования предполагает использование неформальной обстановки? {
~Британский
=Американский
~Немецкий
~Китайский
}

::Вопрос 9::Вопросы, на которые нужно ответить "да" или "нет" называют: {
~открытые вопросы
=закрытые вопросы
}

::Вопрос 10::"Почему вы хотите работать у нас?" - это {
=открытый вопрос
~закрытый вопрос
}

::Вопрос 11::Какое интервью в большей степени обеспечивает равенство условий для соискателей? {
~не структурированное
=структурированное
}

::Вопрос 12::При проведении собеседований {
=следует записывать наблюдения и впечатления о кандидатах
~не следует записывать наблюдения и впечатления о кандидатах
}

::Вопрос 13::Какие опросы помогают удостовериться, что вы с собеседником правильно понимаете друг друга, говорите «на одном языке»? {
~Наводящие вопросы
=Проясняющие вопросы
}

::Вопрос 14::Какая модель оценки компетенций нацелена на анализ как примеров поведения, так и фактора достижений? {
~STAR-модель
=PARLA-модель
}

::Вопрос 15::Универсальный, наиболее эффективный и точный метод составить верное впечатление о кандидате и проверить, подойдет этот человек компании или нет? {
~тестирование

=собеседование
~анализ резюме
~проверка рекомендаций
}

::Вопрос 16::Какой метод собеседования предполагает письменные экзамены для кандидата? {
~Британский
~Американский
~Немецкий
=Китайский
}

::Вопрос 17::Какие вопросы наиболее сложно интерпретировать и обрабатывать? {
=закрытые
~открытые
}

::Вопрос 18::Модель компетенций должна {
=иметь простую структуру
~иметь сложную структуру
}

Вопросы по темам учебной дисциплины «Оценка и управление конкурентоспособностью труда»

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции ПК-1.

Тема 1. Основы формирования кадровой конкурентоспособности организации

1. Как связаны стратегия организации и стратегия управления персоналом?
2. Обозначьте взаимосвязь маркетинга и маркетинга персонала.
3. Каковы цели и задачи маркетинга персонала.
4. Что такое кадровая конкурентоспособность?
5. Перечислите основные факторы формирования кадровой конкурентоспособности.
6. Сформулируйте основные этапы реализации клиентоориентированного персонала.

Тема 2. Кадровое планирование и контроллинг в организациях

1. Перечислите основные принципы классификации персонала.
2. Назовите методы определения количественной потребности в персонале.
3. Как определить качественную потребность в персонале?
4. Какие вы знаете признаки и критерии сегментации рынка труда?
5. Назовите виды планов по персоналу.
6. Перечислите основные функции контроллинга системы управления персоналом.

Тема 3. Привлечение и отбор персонала в организацию

1. Что относится к характеристикам вакантного места?
2. Что такое трудовые предпочтения? Как их измерить?
3. Сущность жестких и мягких параметров оценки (работодателя, соискателя).
4. Алгоритм и модели поведения соискателя и менеджера по персоналу.
5. Перечислите источники привлечения кадров, их преимущества и недостатки.
6. Какими правилами нужно руководствоваться при составлении объявления о вакансии.
7. Какие современные способы поиска и привлечения кадров вы знаете?

8. Назовите методы оценки и отбора кандидатов. Приведите примеры использования в конкретных ситуациях.

Тема 4. Кадровый имидж и привлекательность работодателя на внешнем рынке труда

1. Кто относится к внешней аудитории по отношению к работодателю?
2. Какие способы измерения конкурентоспособности работодателя на внешнем рынке труда вы знаете?
3. Что такое HR-брендинг?
4. Какие источники информации можно использовать при оценке внешнего кадрового имиджа?
5. Назовите методы продвижения кадрового имиджа.
6. Какие современные IT-решения в сфере HR-брендинга вы знаете?

Тема 5. Конкурентоспособность организации-работодателя на внутреннем рынке труда

1. Обозначьте степень влияния на имидж работодателя его внешней и внутренней аудитории.
2. Что такое стоимость HR-бренда?
3. Какие качественные и количественные методы исследования внутреннего кадрового имиджа вы знаете?
4. Что такое текучесть кадров? Как она влияет на имидж работодателя?
5. Сформулируйте определения лояльности, вовлеченности, удовлетворенности персонала.
6. Назовите основные принципы анкетирования персонала.
7. Опишите технологию мониторинга кадровой конкурентоспособности.
8. Какие матричные методы анализа конкурентоспособности работодателя вы знаете?

Тема 6. Стратегии повышения конкурентоспособности труда в организации

1. Что такое ценностный подход? Как он используется в стратегии привлечения персонала?
2. Что такое ценностное предложение работодателя?
3. Как вы понимаете «тайм-маркетинговые технологии» в управлении персоналом? Приведите пример.
4. Какими способами можно оценить эффективность стратегии (или отдельных мероприятий) по привлечению персонала?
5. Что такое рентабельность HR-бренда?
6. Назовите роль бенч-маркинга в разработке или повышении кадровой конкурентоспособности?
7. Приведите примеры успешных на ваш взгляд компаний работодателей (или отдельных примеров их HR-мероприятий). Аргументируйте вашу точку зрения.

Описание учебного кейса

Решение кейсовых ситуаций по дисциплине направлено на оценку уровня владения навыками и умениями, формируемыми у учащегося в ходе освоения компетенций ПК-1.

Параметры оценки	Оценка
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход оригинален (использованы креативные, новаторские методы). Решение обосновано, комплексно. Присутствуют альтернативные варианты. Позиция аргументирована.	5

Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный	4
Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения. Обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.	3
Решение не соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход не оригинален (не использованы креативные, новаторские методы). Позиция не аргументирована. Отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс.	2

«Характеристика концепции управления персоналом и ее конкурентоспособности на рынке труда»

Описание ситуации и постановка задачи

Персонал организации, специализирующейся на производстве и ремонте оборудования для швейной промышленности, насчитывает 350 человек. На рынке предприятие действует около десяти лет. Возраст сотрудников - 30-45 лет. Сотрудники - в основном мужчины.

Вопросами управления персоналом занимается отдел кадров, состоящий из начальника и менеджера по персоналу. Отдел кадров выполняет преимущественно функции найма и увольнения. Его сотрудники проводят первичные собеседования с претендентами на вакантные рабочие места, готовят решения о приеме на работу и увольнении работников организации. Большую часть рабочего времени сотрудники отдела заняты оформлением документов, связанных с подобными задачами, а также ведением личных дел работников, учетом и кадровой отчетностью, составлением справок.

Решения, касающиеся назначения руководящего состава и специалистов и определения уровня оплаты труда, принимаются директором, подчас без учета мнения руководителей подразделений и наиболее квалифицированных специалистов. В организации отсутствует планирование работы с персоналом. Высок уровень текучести. Нередки конфликты, в том числе межличностные, внутригрупповые и между подразделениями. Вместе с тем организация не испытывает дефицита кадров, возможно, благодаря достаточно высокой заработной плате и привлекательному социальному пакету. Практикуется наем персонала на временную работу под выполнение конкретных проектов. Работники, желающие повысить квалификацию, делают это за свой счет. Рабочий день практически не нормирован.

Следует дать характеристику концепции управления персоналом и ее кадровой конкурентоспособности, реализуемой данной организацией, исходя из того, что концепция управления персоналом состоит из основных элементов, представленных в табл. 1.

Методические указания

Задание выполняется в письменном виде в течение 30-40 мин. В процессе выполнения задания необходимо:

- 1) проанализировать ситуацию;
- 2) попытаться на основе анализа и путем логических умозаключений дополнить приведенные черты управления персоналом в данной организации другими возможными признаками, вытекающими из приведенных;
- 3) дать подробную характеристику концепции управления персоналом согласно перечню основных элементов концепции управления персоналом;

4) заполнить, пользуясь лекционным материалом по теме «Основы формирования кадровой конкурентоспособности», таблицу 2;

5) дать общую характеристику концепции управления персоналом заданной организации с точки зрения ее соответствия *двум* концепциям управления персоналом - *современной*, присущей развитой социально ориентированной рыночной экономике, либо *традиционной концепции*, сформировавшейся в условиях административно-командной экономики. Это задание выполняется путем заполнения таблицы 2 и последующего формулирования выводов о ее кадровой конкурентоспособности, опирающихся на содержащиеся в ней данные.

Таблица 1

СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ АДМИНИСТРАТИВНО-КОМАНДНОЙ И СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКАХ

Основные элементы концепции управления персоналом	Содержание элементов концепции управления персоналом в административно-командной экономике	Содержание элементов концепции управления персоналом в социально ориентированной рыночной экономике
1. Представление о роли персонала в достижении целей организации	Персонал - это рабочая сила, один из главных элементов производства, соединение которого со средствами и орудиями труда позволяет выпускать заданную продукцию в запланированном объеме. Расходы на персонал - один из главных источников сокращения затрат на производство	Персонал - это человеческий капитал и человеческие ресурсы развития организации. Это стратегический фактор ее успеха. Расходы на персонал приравниваются к долгосрочным инвестициям, которые в будущем дадут заметную прибыль
2. Представление об идеальном персонале организации в целом, т.е. о том, какими свойствами должен обладать персонал как совокупность работников организации	Персонал организации - это ее трудовой коллектив как основная производственная ячейка общества. Его цель - эффективный труд на благо всего общества - достигается путем выполнения государственного плана экономического и социального развития	Персонал организации - это автономная производственно-трудовая социальная общность со своей особой, корпоративной культурой, жестко конкурирующая с другими, аналогичными общностями на рыночном пространстве ради выживания и собственного успеха
3. Представление об идеальном рядовом работнике (исполнителе, подчиненном), о том, какие свойства (качества) должен проявлять	Высокая квалификация, дисциплинированность, исполнительность, добросовестное отношение к труду, высокая производительность труда, нетребовательность к условиям труда и быта, лояльность по отношению к руководству, идеологическая выдержанность, готовность к бескорыстному (неоплачиваемому)	Преданность организации, личные цели совпадают с ее целями, компетентность как совокупность разносторонних свойств, способствующих организации, профессиональному и карьерному росту, готовность и умение работать в команде ради целей организации, коммуникабельность, инициативность, стремление к

работник прежде всего	труду, самоотверженность в труде «на благо Родины»	творчеству
4. Представление об идеальном руководителе, т.е. каким должен быть «настоящий» руководитель	Требовательность, жесткость, высокие волевые качества. Умение организовать производство и заставить подчиненных работать в любых условиях Отечественная забота о подчиненных. Лояльность по отношению к вышестоящему руководству, ведомству. Служебный долг на первом месте. Забота об экономических интересах государства. Идейно-политическая лояльность	Профессионализм. Компетентность. Преданность руководству компании. Умение создать эффективную управленческую команду и добиваться стратегических целей, сформулированных руководством организации. Ситуативное отношение к персоналу в зависимости от стратегии организации
5. Представление о характере отношений между руководителем и подчиненным	Руководитель - требовательный наставник и воспитатель. Формальный лидер авторитарного типа. Решения принимает без учета мнения подчиненных. Основные функции - выдача задания, жесткий контроль и оценка качества его выполнения. Основные методы стимулирования - угроза наказания вплоть до увольнения и повышение оплаты труда	Руководитель - более опытный коллега, неформальный лидер социальной общности структурного подразделения организации. Решения принимает с учетом мнения подчиненных. Выполнения решения добивается путем позитивного стимулирования: поощрение за успехи и отказ от наказаний. Совместное обсуждение результатов работы и их оценка
6. Представление о характере отношений между сотрудниками структурных подразделений организации и организации в целом	Сотрудники структурных подразделений - члены соответствующих трудовых коллективов. Основа общения - выполнение производственного задания подразделения	Сотрудники подразделений - члены одной добровольно составленной команды. Основа общения - общие интересы, как производственные, так и не связанные напрямую с работой
7. Представление о характере связи между работником организации и организацией, т.е. чем должна являться организация для ее сотрудника	Организация - второй дом, вторая семья, источник всех материальных благ и место, где можно найти друзей, получить психологическую помощь и поддержку, раскрыть свои способности, в том числе не связанные с работой	Организация - место, где прежде всего зарабатываются деньги, делается карьера, приобретается профессиональный опыт. В организации приходится демонстрировать приверженность ценностям и нормам поведения, которые работник не приемлет

8. Представление о субъекте управления персоналом	Основной субъект управления персоналом - руководитель организации. Он определяет содержание и основные направления кадровой политики, контролирует ее выполнение, лично формирует персональный состав ведущих сотрудников. Вместе с тем кадровые решения и политика руководителя не выходят за рамки, устанавливаемые партийными органами и вышестоящим ведомством. Определенные функции, связанные с обеспечением и защитой социальных прав работников, главным образом рабочих, выполняют профсоюзы, контролирующие соблюдение трудового законодательства. Однако в главных вопросах роль профсоюза второстепенная	Субъект управления персоналом - кадровая служба и линейные руководители организации. Управление персоналом осуществляют профессионалы, лица, имеющие специальную подготовку в данной области. Основные решения в области управления персоналом подчиняются экономической целесообразности и регулируются трудовым законодательством. Роль профсоюзов значительная. Они реально отстаивают интересы наемных работников, добиваются соответствия оплаты труда размерам прожиточного минимума и потребительской корзины
9. Представление о целях управления персоналом	Цель управления персоналом - выполнение плана производства по установленным сверху показателям номенклатуры выпускаемой продукции и эффективности производства. Развитие трудового коллектива как первичной социальной ячейки общества	Цель управления персоналом - эффективное использование человеческих ресурсов организации для повышения эффективности производства и конкурентоспособности продукции
10. Представления о средствах достижения целей управления персоналом	Акцент на применении административных и социально-психологических методов стимулирования трудового энтузиазма	Комплексный характер применяемых средств с акцентом на экономические методы. Развитие профессионализма персонала путем совершенствования подготовки и использования социально-психологических методов
11. Представления о системе управления персоналом - о составных элементах системы, их функциях и связях между ними	Система управления персоналом в организационном плане децентрализована. Такие ведущие функции данной сферы управления, как подбор, наем, оценка персонала и оплата труда, реализуются разными субъектами, принадлежащими к различным подсистемам управления организацией	Централизованное управление персоналом обеспечивается организационно. Функциональные подразделения, образующие систему управления персоналом, выполняют весь комплекс задач, связанных в настоящее время с успешной реализацией данной функции
12. Роль и статус службы управления персоналом в организации	Служба управления персоналом выполняет роль вспомогательного подразделения. Ее статус невысок. Работа в этой службе не относится к числу престижных	Служба управления персоналом - одно из ведущих подразделений. Ее статус весьма высок. Работа в этой службе явно относится к числу престижных

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
АНАЛИЗИРУЕМОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ КАДРОВОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

Содержание основных элементов концепции управления персоналом данной организации	Характеристика элементов концепции управления персоналом организации по критерию соответствия двум концепциям управления персоналом
1.....	
2.....	
11.....	
Общий вывод	

**Список вопросов к экзамену по учебной дисциплине
«Оценка и управление конкурентоспособностью труда»**

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса, каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции ПК-1.

1. Сущность и содержание понятия «маркетинг персонала».
2. Маркетинг персонала и его цели
3. Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал-маркетинг
4. Целевой маркетинг персонала.
5. Основные направления маркетинга персонала.
6. Основные этапы маркетинговой деятельности.
7. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
8. Маркетинг персонала-микс.
9. Современные концепции маркетинга персонала.
10. Функции маркетинга персонала: традиционный и рыночный подходы.
11. Разработка качественных требований к персоналу.
12. Должностные инструкции. Основные требования к их разработке.
13. Исследование внешней и внутренней среды организации.
14. Исследование рынка труда. Внешний и внутренний рынки труда.
15. Информационное обеспечение рынка труда.
16. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала.
17. Коммуникационная функция маркетинга персонала. Реклама и современные PR-технологии.
18. Сегментирование рынка труда. Основные критерии сегментации.
19. Этапы оценки потребности в персонале
20. Определение количественной и качественной потребности в персонале.
21. Внешние и внутренние источники покрытия потребности в персонале
22. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
23. Кадровая конкурентоспособность и основные факторы ее формирования
24. Этапы формирования клиентоориентированного персонала
25. Источники привлечения кадров: преимущества и недостатки
26. Современные способы поиска кадров
27. Модели поведения соискателя и менеджера по персоналу
28. Конкурентное преимущество работодателя

29. Влияние внешней и внутренней аудитории на кадровый имидж организации. Закон Паретто.
30. Методы оценки конкурентоспособности работодателя во внешней среде.
31. Методы оценки конкурентоспособности работодателя во внутренней среде.
32. Методы продвижения кадрового имиджа и их эффективность.
33. Показатели трудовой активности персонала, методы их измерения.
34. Текучесть персонала. Активная и пассивная текучесть. Потенциальная текучесть.
35. Понятия лояльности, удовлетворенности, вовлеченности персонала.
36. Основные правила проведения анкетирования сотрудников.
37. Мониторинг кадровой конкурентоспособности: технологии проведения.
38. Матричные методы анализа конкурентоспособности работодателя.
39. Ценностный подход и его использование в привлечении персонала.
40. Ценностное предложение работодателя.
41. Выходное интервью и аутплейсмент. Влияние на привлекательность работодателя.
42. Использование бенч-маркинга для обеспечения кадровой конкурентоспособности
43. Методы оценки эффективности стратегии привлечения персонала
44. Шкалирование позиции компании на рынке труда

**Перечень оценочных средств по дисциплине
«Оценка и управление конкурентоспособностью труда»**

№ ОС	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно - практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос собеседование (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, те-	Вопросы по темам / разделам дисциплины
4.	Кейс-задача (К-З)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи

**Структура и содержание дисциплины «Оценка и управление конкурентоспособностью труда»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
очная форма обучения, 2022 год набора**

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы сту- дентов					Формы атте- стации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	Тема 1.	2	1-2	4	4		28								
2.	Тема 2.	2	3-4	4	4		28								
3.	Тема 3.	2	5-6	4	4		28								
4.	Тема 4.	2	7-8	4	4		28								
5.	Тема 5.	2	9-10	4	4		28								
6.	Тема 6.	2	11-12	4	4		28								
	Форма аттестации	2	13-14												Э
	Всего часов по дисциплине	216		24	24		168					+	+		Э

**Структура и содержание дисциплины «Оценка и управление конкурентоспособностью труда»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
Заочная форма обучения, 2022 год набора**

№ n/n	Раздел	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	Тема 1.	2	1	1		32								
2.	Тема 2.	2	1	1		32								
3.	Тема 3.	2	2	2		33								
4.	Тема 4.	2	2	2		33								
5.	Тема 5.	2	2	2		33								
6.	Тема 6.	2	2	2		33								
	Форма аттестации	2											Э	
	Всего часов по дисциплине	216	10	10		196					+	+	Э	