

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра труда и социальной политики

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры труда и социальной
политики

Протокол от «28» июня 2017 г. № 18

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.5.1 Управление развитием человеческих ресурсов Севера

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

УРЧРС

(краткое наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Управление развитием российского Севера

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

заочная

(форма обучения)

Год набора - 2017

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:

Доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры труда и социальной политики Сморчкова Вера Ивановна.

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой труда и социальной политики, доктор социологических наук, профессор Калашников С.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цель и задачи дисциплины	4
2.	Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
3.	Место дисциплины в структуре ОП ВО.....	6
4.	Объем дисциплины	6
5.	Содержание и структура дисциплины	7
6.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	
7.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	
8.	Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	
9.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	
	9.1. Основная литература.....	
	9.2. Дополнительная литература.....	
	9.3. Нормативные правовые документы.....	
	9.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	
10.	Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	

1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цели дисциплины дать представление о современных концепциях управления развитием человеческих ресурсов в регионах Севера, основных понятиях, целях, задачах для решения социально-экономического развития региона; выработать навыки практического применения технологий управления развития человеческими ресурсами с учетом специфики Севера.

Задачи:

- формирование теоретических и практических основ знаний о саморазвитии, самореализации, использованию творческого потенциала;
- формирование теоретических и прикладных знаний, касающихся методов саморазвития и управления развитием человеческих ресурсов на Севере и особенностях этого управления в социальной сфере;
- формирование теоретических знаний и практических навыков технологиями саморазвития и управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.

– 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 1.

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОК- 3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: 32 – методы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала;
		Уметь: У1 – применять методы саморазвития, самореализации, использовать творческий потенциал;
		Владеть: В1 – навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала на примере отдельных направлений деятельности в северных регионах
ОПК-3	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: 31 – основные подходы к планированию и организации профессиональной деятельности
		Уметь: У1 – применять методы руководства коллективом в сфере конкретной профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, в том числе с учетом специфики Севера;
		Владеть: В1 – методологией и технологиями эффективного планирования и организации профессиональной деятельности;

ПК-1	владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	Знать: 32 – теоретические и прикладные аспекты формирования команды для решения поставленных задач с учетом специфики муниципального управления и местного самоуправления на Севере;
		Уметь: У1 – практически применять технологии управления персоналом с учетом специфики муниципального управления и местного самоуправления на Севере;
		Владеть: В1 – навыками использования технологий управления персоналом с учетом специфики муниципального управления и местного самоуправления на Севере;

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.5.1 «Управление развитием человеческих ресурсов Севера» относится к базовой вариативной части дисциплин программы магистерской подготовки, изучается на втором курсе.

Содержание курса является логическим продолжением содержания дисциплин Б.1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного управления», Б1.Б.6 «Управление в социальной сфере», Б1.Б4 «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления, Б1.В.ДВ.8 «Управление развитием социальной инфраструктуры Севера» и служит основой для освоения курсов специальной части профессионального цикла: Б1.В.ДВ.5 «Управление развитием рынка труда Севера», Б1.В.ДВ.7.1 «Международное сотрудничество в Арктике», Б1.В.ДВ.8 «Управление развитием социальной инфраструктуры Севера» и др.

4. Объем дисциплины (модуля)

Формируемые компетенции и планируемые результаты обучения - знания, умения и навыки представлены в таблице 2.

Таблица 2

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины (модуля), час.			
		Всего	курс		
			1	2	3
Заочная форма обучения					
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		16		16	
лекционного типа (Л)		4		4	
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)		-			-
практического (семинарского) типа (ПЗ)		12		12-	
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)		-			-
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		88		88	
Промежуточная аттестация		форма	Зачет		зачет

	час.	4		4	
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		108/3		108/3	

5. Содержание и структура дисциплины

Содержание дисциплины соотносится с планируемыми результатами обучения по дисциплине через задачи, формируемые компетенции и их компоненты (знания, умения, навыки) представлено в таблице 3.

Таблица 3.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
Раздел 1 Влияние на развитие человеческих ресурсов инновационной экономики				
1.1	Влияние на развитие человеческих ресурсов инновационной экономики	Понятие человеческих ресурсов, инновационной экономики, её признаки и условия формирования	ОК-3 ОПК-3 ПК-1	32, У1, В1 31, У1, В1 32, У1, В1
Раздел 2. Теория человеческого потенциала и особенности её проявления в регионах Российского Севера				
2.1	Теория человеческого потенциала и особенности её проявления в регионах Российского Севера	Понятия: человеческий капитал, человеческий потенциал, история формирования теории человеческого капитала. Основные положения теории человеческого капитала, его свойства, отрицательные и положительные стороны. Специфика регионов Российского Севера.	ОК-3 ОПК-3 ПК-1	32, У1, В1 31, У1, В1 32, У1, В1
Раздел 3. Методы оценки человеческого потенциала				
3.1	Методы оценки человеческого потенциала	Понятие измерения человеческих ресурсов, методы и алгоритмы измерения человеческого потенциала, методики экономической и экономико-социальной оценки человеческого потенциала, методики выбора показателей и сведения набора показателей в интегральную оценку, ИРЧП как пример измерения уровня развития человеческого потенциала.	ОК-3 ОПК-3 ПК-1	32, У1, В1 31, У1, В1 32, У1, В1

В Таблице 4 раскрывается структура дисциплины с указанием количества академических часов и видов учебных занятий, а также формы текущего контроля и промежуточной аттестации.

Таблица 4.

Структура дисциплины (модуля) 108/3 з.е.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1	Влияние на развитие человеческих ресурсов инновационной экономики	22	2		2		20	
1.1.	Влияние на развитие человеческих ресурсов инновационной экономики	22	2		2		20	О,
2	Теория человеческого потенциала и особенности её проявления в регионах Российского Севера	44	2		4		38	О, Д, Р
2.1	понятия: человеческий капитал, человеческий потенциал, история формирования теории человеческого капитала. Основные положения теории человеческого капитала, его свойства, отрицательные и положительные стороны. Специфика регионов Российского Севера.	42			4		38	О, Д
3.	. Методы оценки человеческого потенциала	36			6		30	О, Д
3.1.	понятие измерения человеческих ресурсов, методы и алгоритмы измерения человеческого потенциала, методики экономической и экономико-социальной оценки человеческого потенциала, методики выбора показателей и сведения набора показателей в интегральную оценку, ИРЧП как пример измерения уровня развития человеческого потенциала.							
	Промежуточная аттестация	4						Зачет
	Всего:	108	4	0	12		88	

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к промежуточной аттестации;
- изучение специализированной научной литературы;
- индивидуальные консультации с преподавателями по вопросам курса
- подготовка к зачету.

Подготовка к практическим занятиям предусматривает:

повторение лекционного материала,

изучение рекомендуемых источников (из списка литературы) для успешного выполнения заданий на семинарах-практикумах и разбора конкретных ситуаций.

При подготовке к промежуточной аттестации повторяется лекционный материал и материалы практических занятий, соответствующие разделы учебников, изучаются дополнительные источники из списка литературы, нормативные правовые акты.

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

Занятия по дисциплине представлены следующими видами работ: лекциями, практическими занятиями, самостоятельной работой обучающихся.

На практических занятиях обучающиеся должны освоить методологию и методику управления в социальной сфере;

В рамках самостоятельной работы обучающиеся должны самостоятельно подготовить вопросы к практическим занятиям: провести обзор интернет-сайтов, периодической литературы и профессиональных изданий, разработать каталог интернет-ресурсов, осуществить подготовку к семинару, дискуссии (круглому столу), подготовку к зачету

Текущий контроль знаний по дисциплине «Управление персоналом» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о текущей аттестации студентов по программам ВО и является обязательным.

Текущий контроль знаний по дисциплине «Управление персоналом» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий (тестирования) по оцениванию фактических результатов обучения.

Объектами оценивания выступают:

- учебная работа студентов по освоению дисциплины (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается по его выступлениям на практических занятиях, дискуссиях, круглых столах.

Кроме того, оценивание студента проводится на контрольной неделе в соответствии с распоряжением директора Института. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер, учитывает посещаемость и достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание обучающегося на контрольной неделе осуществляется по бально - рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

Рекомендации по подготовке к выступлению на практическом занятии, диспуте, дискуссии, (круглом столе):

Подготовка к выступлению на практическом занятии, дискуссии, круглом столе представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов;

8. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Модернизация здравоохранения на Севере». проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о промежуточной аттестации студентов по программам высшего образования. Промежуточная аттестация предусмотрена учебным планом в форме устного зачета.

Вопросы для подготовки к зачёту по дисциплине

1. Понятие человеческих ресурсов.
2. Понятие инновационной экономики. Признаки и предпосылки формирования.
2. Механизм и формы влияния инновационной экономики на развитие человеческих ресурсов.
3. Новые формы организации труда. Понятие аутсорсинга, телетруда, хэджантинга.
4. Особенности развития человеческих ресурсов Российского Севера
5. История формирования теории человеческого капитала
6. Отличие понятие человеческого потенциала от понятия человеческого капитала.
7. Основные положения теории человеческого капитала
8. Свойства человеческого капитала
9. Отрицательные и положительные стороны теории человеческого капитала.
10. Затраты на человеческий потенциал.
11. Выгоды от вложений в человеческий потенциал
12. Понятие измерения человеческих ресурсов
13. Методы получения интегральной оценки уровня развития человеческих ресурсов
14. Нормировка показателей. Понятие и формулы.
15. ИРЧП= ИЧР. История развития и методы расчёта.
16. Международные индексы социального развития
16. Информационные источники развития человеческих ресурсов Российского Севера
17. Понятие методов усреднения как методов получения интегральной оценки.
18. Основные особенности метода «Узких мест».
19. Алгоритмы расчёта экономических выгод вложения в человеческие ресурсы
20. Влияние глобальной информационной сети на развитие человеческих ресурсов.

Показатели, критерии и оценивание компетенций, формируемых при освоении дисциплины по этапам их формирования, приводятся в таблице 5.

Таблица 5.

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование темы (раздела)	Код компетенции	Код ЗУН	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Раздел 1 Влияние на развитие человеческих ресурсов инновационной экономики	ОК-3 ОПК-3 ПК-1	32,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1	Теоретические знания	1.1. Студент доказал сформированность компетенций, предусмотренных ФГОС, владеет теоретическим материалом по теме.	5 «отлично» 6-7
				1.2. Грамотное изложение материала по теме, не допускает существенных неточностей. Возможны затруднения с приведением примеров.	4 «хорошо» 4-5
				1.3. Знания только базовых категорий, в ответе допускаются неточности, недостаточно аргументирован ответ.	3 «удовлетворительно» 3-2
				1.4. Большая часть теоретического материала не усвоена, существенные затруднения в аргументации выводов.	2 «неудовлетворительно» 1
Раздел 2. Теория человеческого потенциала и особенности её проявления в регионах Российского Севера	ОК-3 ОПК-3 ПК-1	32,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1	2. Сформированность умений и навыков	2.1. Умение связать теоретические знания с практикой. Способность применять нестандартные решения.	5 «отлично» 6-7
				2.2. Владеет теоретической базой, но вызывает затруднения выполнение практических работ и решение практических вопросов и задач	4 «хорошо» 4-5
				2.3. Затруднения при решении практических задач, некоторые затруднения в теоретической базе.	3 «удовлетворительно» 3-2
				2.4. Практические задания, задачи не выполняются	2 «неудовлетворительно»

					1
Раздел 3. Методы оценки человеческого потенциала	ОПК-3 ПК-1	31,У1,В1 31,У1,В1	Коммуникационн ые навыки	3.1. Грамотно излагает материал, соблюдает нормы речи, ответ четкий и логически выстроен	5 «отлично» 5-6
				3.2. Ответ четкий, но логическая последовательность ответа нарушена	4 «хорошо» 3-4
				3.3. Недостаточно логично выстроен ответ, испытывает затруднения при изложении материала	3 «удовлетворительно» 2
				3.4. Нормы речи отсутствуют, логическое построение изложения материала отсутствует	2 «неудовлетворительно» 1

Методические материалы по процедуре оценивания

Выполнение всех заданий текущего контроля является обязательным для всех обучающихся. Обучающиеся, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе бально-рейтинговой системы:

50% из 100% (или 50 баллов из 100) - вклад по результатам участия в практических занятиях

30% из 100 (или 30 баллов из 100) - вклад по результатам тестирования.

20% из 100% (или 20 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам зачета;

Шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

– обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;

– оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;

– оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;

– 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

К сдаче зачета допускаются студенты, набравшие не менее 50 баллов по итогам текущей аттестации. Оценка промежуточной аттестации по дисциплине проставляется в приложение к диплому.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2016.
URL: http://www.undp.ru/nhdr2010/National_Human_Development_Report_in_the_RF_2015_RUS.pdf

9.2.Дополнительная литература:

2. Зинов В. Г.Инновационное развитие компании. Управление интеллектуальными ресурсами: [учебное пособие] / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. - М. : Дело, 2011
3. Сморчкова В.И., Соколова И.Б. Трудовой потенциал Ямало-Ненецкого автономного округа: оценка состояния и пути наращивания // Социальная политика и социальное партнерство, 2015. № 3. - С.13-27.
4. Соколова И.Б., Сморчкова В.И. Инновационные социальные технологии в регионах российской Арктики (на примере Ямало-Ненецкого автономного округа). // Вестник СВНЦ ДВО РАН, 2015. № 3. - С.103-109.
5. Российская Арктика – территория права: альманах. Выпуск II. Сохранение и устойчивое развитие Арктики: правовые аспекты / С.Е.Нарышкин, Т.Я.Хабриева, Д.Н.Кобылкин и др.; отв. Ред. В.П.Емельянцев, Е.А.Галиновская. М.: Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, М., Салехард; ИД «Юриспруденция», 2015. – 392 с.
6. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). [URL:www.gks.ru](http://www.gks.ru)

9.3. Список нормативных правовых документов

- 1.Конституция Российской Федерации. - М., 1993
- 2.Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.,2008

Раздел 4. Материально-техническое обеспечение курса

- 4.1. Список учебно-лабораторного оборудования.
 - Персональные компьютеры в учебных классах
- 4.2. Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний слушателей.
 - Проекционное оборудование в аудиториях;
 - авторские программные продукты: «Моделирование социальных процессов» и «Оценка альтернатив».