

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

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой менеджмента
Протокол от 27.12.2021 г. № 6

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
(Б1.О.18)**

УЧР

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль): «Менеджмент организации»
квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная, очно-заочная

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021

Авторы – составители:**Авторы – составители:**

доцент кафедры менеджмента

Белая Елена Александровна;

доцент кафедры менеджмента

Бондаренко Ирина Викторовна;

преподаватель кафедры менеджмента

Иванова Марина Владимировна;

доцент кафедры менеджмента

Матюнин Владимир Михайлович;

доцент кафедры менеджмента

Филиппов Дмитрий Викторович

заведующий кафедрой менеджмента

Симагина Ольга Владимировна;

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.18 «Управление человеческими ресурсами» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКо-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо-3.2	Способность к формированию организационной среды, обеспечивающей целенаправленное развитие человеческого капитала организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

Обобщенные трудовые функции	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПКо-3.2	На уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> ▪ основных теоретических положений социологии, позволяющих выявлять и анализировать закономерности поведения человека в организации
		На уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> ▪ определять наиболее эффективные способы решения организационно-управленческих задач, способствующих развитию человеческого капитала организации
		На уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> ▪ использования эффективных средств развития человеческого капитала организации; ▪ принятия обоснованных организационно-управленческих решений, направленных на реализацию стратегических задач организационного развития.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

- общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах – 3 з.е.

Количество академических часов **очной формы** обучения, выделенных:

на контактную работу с преподавателем - 50 часов (24 часов лекций, 26 часов практических (семинарских) занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 31 час, 27 часов - контроль;

Количество академических часов **заочной формы** обучения, выделенных:

на контактную работу с преподавателем - 20 часов (10 часов лекций, 10 часов практических (семинарских) занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 79 час, 9 часов - контроль;

Количество академических часов **очно-заочной формы** обучения, выделенных:

на контактную работу с преподавателем - 30 часов (10 часов лекций, 20 часов практических (семинарских) занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 51 час, 27 часов - контроль;

Место дисциплины

«Управление человеческими ресурсами» (Б1.О.18) изучается на 2 курсе. Дисциплина реализуется перед изучением дисциплин

Б1.О.17	Организационное поведение
Б2.О.02(У)	Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.О.32	Социология
Б1.О.33	Курсовая работа по организационно - управленческому типу деятельности

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	6	2		2		2	О, РК,
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	6	2		2		2	О, ПД
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	6	2		2		2	О, ПЗ,
Тема 4	Планирование персонала в организации	6	2		2		2	О, РК
Тема 5	Набор персонала в организацию	7	2		2		3	О, РК
Тема 6	Отбор персонала в организациях	7	2		2		3	О, РК
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	12	4		4		4	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	7	2		2		3	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	12	2		4		6	О, РК
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	6	2		2		2	РК, ПД
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и	6	2		2		2	РК, ПД

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях							
Промежуточная аттестация						27		Экзамен
Всего:		108	24		26	27	31	

Заочная форма обучения								
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	7	0,5		0,5		6	О, РК,
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	7	0,5		0,5		6	О, ПД
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	7	0,5		0,5		6	О, ПЗ,
Тема 4	Планирование персонала в организации	7	0,5		0,5		6	О, РК
Тема 5	Набор персонала в организацию	8	1		1		6	О, РК
Тема 6	Отбор персонала в организациях	8	1		1		6	О, РК
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	14	2		2		10	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	8	1		1		6	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	19	2		2		15	О, РК
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	7	0,5		0,5		6	РК, ПД
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	7	0,5		0,5		6	РК, ПД
Промежуточная аттестация		9				9		Экзамен
Всего:		108	10		10	9	79	
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	5,5	0,5		1		4	О, РК

Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	5,5	0,5		1		4	О, РК
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	5,5	0,5		1		4	О, РК
Тема 4	Планирование персонала в организации	5,5	0,5		1		4	О, РК
Тема 5	Набор персонала в организацию	7	1		2		4	О, РК
Тема 6	Отбор персонала в организациях	7	1		2		4	О, РК
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	12	2		4		6	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	7	1		2		4	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	15	2		4		9	О, РК
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	5,5	0,5		1		4	О, РК
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	5,5	0,5		1		4	О, РК
Промежуточная аттестация		27				27		Экзамен
Всего:		108	10		20	27	51	

* – формы текущего контроля успеваемости:

Устные/письменные ответы на вопросы (О), Решение кейсовых заданий (РК)

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом в организациях.

Управление персоналом как составная часть менеджмента организации. Цели и задачи управления персоналом. Понятийно-категориальный аппарат управления персоналом. Проблематика управления персоналом. Стратегия управления персоналом в организациях. Кадровая политика организации: алгоритм разработки и реализации. Система управления персоналом: ее содержание и характеристика основных элементов. Субъекты и объекты управления персоналом. Руководитель организации, его команда, кадровая служба, линейный менеджмент как первичные субъекты управления персоналом. Люди в организациях и отношения между ними как объекты управления персоналом. Типичные проблемы в управлении персоналом современных организаций. Конфликты в управлении персоналом и способы их разрешения.

Управление персоналом как учебный курс: его цели, задачи и структура.

Тема 2. Развитие теории и практики управления персоналом в организациях в мире и в России

Возникновение идей об управлении персоналом в первобытном обществе, в Древнем мире, в средние века, в период индустриального развития человечества. Взгляд на управление персоналом в общей теории управления. Возникновение управления персоналом как науки. Периодизация истории управления персоналом. Вклад классических школ и подходов в развитии теории управления персоналом. Появление неоклассического менеджмента эпохи

постиндустриального развития человечества и его влияние на управление персоналом. Тенденции развития современного кадрового менеджмента.

Развитие теории управления персоналом в России в дореволюционный, советский и постсоветский периоды: основные достижения и проблемы.

Практика управления персоналом в мире в эпоху классического и неоклассического менеджмента: полезные уроки и отрицательный опыт.

Перспективы развития науки и практики управления персоналом в мире и в современной России.

Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях

Сущность, классификации и содержание принципов управления персоналом в организациях. Административные, экономические и социально – психологические методы управления персоналом. Кадроведческий управленческий цикл. Сущность и содержание основных функций кадрового менеджмента: планирования персонала, набора персонала, отбора персонала, мотивации и стимулирования персонала, адаптации и обучения персонала, оценки деятельности персонала и управления карьерными процессами персонала в организации. Динамика взглядов на перечень кадровых функций и их содержание. Принятие и реализация управленческих решений как интегральная функция кадроведческого цикла. Взаимосвязь универсальных управленческих функций и функций по управлению персоналом. Управление персоналом как социальная технология. Особенности использования принципов, применения методов и реализации функций управления персоналом в практике мировых компаний и современных российских организаций.

Тема 4. Планирование персонала в организациях

Сущность кадрового планирования. Место и роль планирования в системе управления персоналом современной организации. Вторичность кадрового планирования по отношению к организационному планированию. Классификация планов по персоналу. Принципы и методы кадрового планирования. Алгоритм кадрового планирования. Причины неудач в планировании и пути их устранения. Высвобождение персонала: принципы, методы и технологии. Особенности планирования персонала в зарубежных и в отечественных компаниях.

Тема 5. Набор персонала в организациях

Сущность набора персонала. Место и роль набора в системе управления персоналом современной организации. Принципы набора персонала в организации. Инструменты набора: должностная инструкция, квалификационная карта и карта компетенций. Внешние и внутренние источники набора персонала: их преимущества и недостатки. Методы внешнего и внутреннего набора. Альтернативы набора персонала в организацию. Особенности набора персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 6. Отбор персонала в организациях

Сущность отбора персонала в организациях. Место и роль отбора в системе управления персоналом современной организации. Критерии и принципы отбора. «Отбор» и «подбор» персонала: общее и особенное. Традиционные методы отбора персонала в организацию. Нетрадиционные методы оценки кадров при отборе. Достоинства и недостатки традиционных и нетрадиционных методов, технологии их применения. Процесс отбора: этапы и их характеристика. Типичные ошибки при отборе персонала в организациях и пути их устранения. Особенности отбора персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 7. Мотивация и стимулирование персонала в организациях

Сущность мотивации и стимулирования персонала в организации. Место и роль мотивации и стимулирования в системе управления персоналом современной организации.

Содержание понятий «мотивация» и «стимулирование» персонала. Механизм мотивации и стимулирования персонала. Основные классические содержательные и процессуальные теории мотивации и их практическое применение в современных системах мотивации и стимулирования персонала. Современные теории мотивации персонала в организациях: возможности применения в практике управления персоналом. Методы мотивации и стимулирования персонала: экономический метод, метод постановки целей, метод проектирования и перепроектирования труда и обогащения работ, метод соучастия персонала в управлении и др. Формы и инструменты мотивации и стимулирования персонала. Принципы и основные элементы традиционной и нетрадиционной систем компенсации труда персонала. Самомотивация персонала и самоменеджмент. Технология выбора личных целей. Управление стрессовыми ситуациями. Тайм - менеджмент. Организация рабочего места сотрудников организации. Особенности мотивации и стимулирования персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 8. Адаптация персонала в организациях

Сущность адаптации персонала в организациях. Место и роль адаптации в системе управления персоналом современной организации. Виды адаптации. Цели и задачи адаптации персонала в организации. Уровни адаптации персонала. Процесс адаптации. Программы адаптации. Условия успешности адаптации персонала в современных организациях. Особенности адаптации персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 9. Обучение персонала в организациях

Необходимость развития персонала организаций. Сущность обучения персонала в современных организациях. Роль обучения в профессиональном и личностном развитии персонала. Цели и задачи обучения персонала. Требования, предъявляемые к эффективному обучению персонала. Процесс обучения персонала: характеристика основных этапов. Основные формы и методы обучения. Непрерывное обучение персонала как важнейший фактор эффективной деятельности организаций. Характеристика «обучающихся организаций». Особенности обучения персонала в зарубежных организациях. Проблемы обучения персонала в организациях России и возможные пути их разрешения.

Тема 10. Оценка деятельности персонала в организациях

Сущность оценки деятельности персонала в современных организациях. Место и роль оценки в системе управления персоналом современной организации. Цели и функции оценки персонала организации. Объект и предмет оценки. Критерии и принципы оценки деятельности персонала. Факторы, влияющие на эффективность оценки. Методы оценки: аттестация, метод стандартных оценок, метод сравнительных оценок, метод управления по результатам, 360 градусная аттестация, метод самооценки и др. Достоинства и недостатки методов и возможности их использования в современных организациях. Система оценки персонала в организации. Субъективные ошибки при оценке деятельности сотрудников организации и возможные пути их устранения. Особенности оценки персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 11. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях

Обусловленность моделей управления персоналом историей и традициями, социально – экономическими условиями стран, менталитетом народов. Сущностные черты американской, японской и европейской моделей управления персоналом. Возможности и ограничения моделей. Симбиозные модели управления персоналом.

Проблемы выбора эффективной модели управления персоналом в современных российских организациях и возможные пути их разрешения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Управление человеческими ресурсами» (Б1.О.18) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 4.

Тема	Содержание темы	Формы и методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 4	Планирование персонала в организации	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 5	Набор персонала в организацию	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 6	Отбор персонала в организациях	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 9	Обучение персонала в организациях	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	Устные/письменные ответы на вопросы, решение кейсовых заданий

4.1.2. Промежуточная аттестация включает экзамен (проводится в устной и /или письменной форме) с применением следующих методов (средств): устное собеседование по вопросам билета либо письменные ответы на вопросы билета; защита письменной работы в виде проекта либо компьютерное тестирование. Выбор метода оценивания для традиционной

формы обучения осуществляет преподаватель, информировав обучающихся в день проведения консультации к экзамену.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре менеджмента

Вопросы для устного опроса на учебных занятиях семинарского типа

1. Какова сущность и содержание управления персоналом и его место в системе управления организацией?
2. Чем кадровый менеджмент отличается от управления персоналом?
3. Каково содержание системы современного кадрового менеджмента?
4. В чем особенности управления персоналом как профессии?
5. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период).
6. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом.
7. Развитие отечественной теории управления персоналом.
8. Современная система научных взглядов на управление персоналом.
9. Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира?
10. В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России?
11. Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий?
12. Каковы особенности реализации функций управления персоналом и кадроведческих технологий в современных российских организациях?
13. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
14. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
15. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?
16. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).
17. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира.
18. Сравнительный анализ оценки персонала в передовых компаниях мира.
19. Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.
20. Система управления персоналом в передовых компаниях мира.
21. Особенности управления персоналом в современных организациях России

4.1.4. Примерные темы докладов

1. Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе).
2. Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте.
3. Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте.
4. Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.
5. Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору).
6. Особенности управления персоналом в современных организациях России.
7. Лучшие практики управления персоналом в мире.
8. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента.

9. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента.
10. Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели менеджмента.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 5

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКо-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо-3.2	Способность к формированию организационной среды, обеспечивающей целенаправленное развитие человеческого капитала организации

Таблица 6

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
ПКо-3.2 Способность к формированию организационной среды, обеспечивающей целенаправленное развитие человеческого капитала организации	Адекватно выбирает подходы к формированию организационной среды с точки зрения развития человеческого капитала	Формирует организационную среду, обеспечивающую развитие человеческого капитала

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по курсу Б1.Б.24 «Управление человеческими ресурсами»

1. Сущность управления персоналом как науки. Предмет, объект и содержание управления персоналом. Взаимосвязь управления персоналом с менеджментом организации, с социологией и психологией управления и другими науками.
2. Цели и основные направления деятельности по управлению персоналом.
3. Принципы управления персоналом в организациях.
4. Методы управления персоналом в организациях.
5. Эволюция подходов к управлению персоналом.
6. Особенности современного этапа в управлении персоналом. Современная концепция управления персоналом.
7. Эволюция идей об управлении персоналом: школа научной организации труда.
8. Эволюция идей об управлении персоналом: школа административного управления.

9. Эволюция идей об управлении персоналом: школа человеческих отношений и науки о поведении.
10. Эволюция идей об управлении персоналом: количественный, процессный, системный и ситуационный подходы к управлению персоналом.
11. Национальные модели управления персоналом: американская модель.
12. Национальные модели управления персоналом: японская модель.
13. Национальные модели управления персоналом: европейская модель.
14. Симбиозные модели управления персоналом.
15. Проблемы становления российской модели управления персоналом.
16. Особенности кадрового менеджмента в государственной службе.
17. Особенности менеджмента в современных российских коммерческих организациях.
18. Управление персоналом как система, структура и процесс.
19. Кадровая политика организации.
20. Сущность и содержание кадрового планирования.
21. Набор персонала в организацию.
22. Отбор персонала в организацию: сущность, критерии, принципы.
23. Методы отбора персонала в организацию.
24. Содержательные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
25. Процессуальные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
26. Методы и формы стимулирования труда персонала в организации.
27. Традиционные и нетрадиционные системы компенсаций.
28. Адаптация персонала в организации: сущность, цели, виды, процесс.
29. Обучение персонала: сущность, цели, принципы, процесс.
30. Формы обучения персонала в организации.
31. Оценка трудовой деятельности персонала: сущность, цели, критерии.
32. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
33. Сущность понятия «карьера». Виды карьеры, мотивы карьеры.
34. Карьерная стратегия и тактика. Факторы, препятствующие карьерному росту.
35. Этапы карьеры.
36. Подготовка резерва руководителей.
37. Сущность организационных отношений в организации и возможности их оптимизации.
38. Основы управления конфликтами в организациях.
39. Деятельность кадровых служб в организациях.
40. Кадровый аудит: сущность, цели, задачи, алгоритм.
41. Методы принятия кадровых решений в организациях.
42. Менеджер как субъект управления персоналом в организации: функции; роли; требования, предъявляемые к современным кадровым менеджерам.
43. Управленческая команда как субъект и объект управления персоналом в организации.
44. Формирование и развитие команды руководителя.
45. Сущность, цели и содержание самоменеджмента руководителя и персонала организации.
46. Управление стрессовыми ситуациями в современных организациях.
47. Организация рабочего места сотрудника в организации.
48. Управление временным ресурсом сотрудников организации.

Пример теста для проведения промежуточной аттестации

1. Что из перечисленного является объектом менеджмента?
 - А. Финансы, маркетинг, структура.

В. Персонал.

С. Люди и управленческие отношения, возникающие между ними по поводу осуществления труда.

2. Целью управления персоналом является:

А. Максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с общими целями и интересами компании.

В. Максимальное сближение и гармонизация целей компании и отдела кадров

С. Максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами собственника компании.

3. Персонал организации это:

А. Весь личный состав работающих на предприятии.

В. Квалифицированный, штатный, постоянный состав работающих.

С. Профессиональные служащие предприятия.

4. Кому принадлежит заслуга в обосновании принципа соответствия?

А. Ф. Тейлору.

В. А. Маслоу.

С. Д. Карнеги.

5. Кто из перечисленных теоретиков менеджмента впервые обосновал необходимость научной организации труда?

А. Э. Мейо.

В. Ф. Тейлор.

С. Г. Форд.

6. Системное управление персоналом предполагает:

А. Оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы.

В. Соответствие системы управления персоналом требованиям производства.

С. Учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами, а также производственной системой и внешней средой.

7. Основной характеристикой стабильности персонала организации является ... кадров

А. Показатель приема.

В. Текучесть.

С. Сменяемость.

8. К внешним факторам среды организации, учитываемым при проведении набора персонала, относятся:

А. Финансовые ресурсы организации.

В. Организационные ресурсы организации.

С. Кадровая политика организаций – конкурентов.

9. Основная ошибка интервью при отборе кандидатов на вакантную должность:

А. Очень высокая разговорная активность интервьюера.

В. Детальное выяснение специфики прошлой деятельности кандидата.

С. Поспешность суждений о кандидате.

10. При проведении беседы по найму следует руководствоваться следующими рекомендациями:

А. Помнить о требованиях, предъявляемых характером работы.

В. Внимательно слушать, что и как говорит заявитель.

С. Оказывать давление на заявителя.

11. Открытые вопросы на собеседовании предполагают:

А. Развернутые, содержательные ответы, неограниченные никакими рамками.

В. Демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают.

С. Ответы «да» или «нет».

12. Выберите самый точный и полный перечень критериев отбора кандидатов на

работу в организацию, признаваемый в лучших компаниях мира.

А. Уровень профессиональных навыков; опыт работы; образование; личностные качества.

В. Уровень профессиональных навыков, образование; личностные качества; опыт работы.

С. *Образование кандидата; уровень профессиональных навыков; опыт работы; личностные качества.*

13. Какой из стилей руководства является морально мотивирующим фактором в современном менеджменте зарубежных компаний?

А. Либеральный стиль.

В. Консервативно – аналитический стиль.

С. *Партисипативный стиль.*

14. К какой системе компенсации относится система платы за знания?

А. К традиционной системе.

В. *К нетрадиционной системе.*

С. Не относится ни к какой из названных систем.

15. К какой форме обучения относится «Ученичество и наставничество»?

А. *Обучение без отрыва от производства.*

В. Обучение с отрывом от производства.

С. не является формой обучения.

16. К основным методам оценки результатов труда управленческих работников относится:

А. Хронометраж.

В. *Сравнение плановых показателей работы с фактическими.*

С. Анкетный метод.

17. Какой из видов карьеры предполагает, что работник в процессе трудовой деятельности проходит все стадии своего развития в одной организации?

А. Центристремительная.

В. Административная.

С. *Внутриорганизационная.*

18. Принцип непрерывности в развитии карьеры означает:

А. Любое карьерное действие должно быть целесообразным, осуществляться сообразно целям индивида и организации.

В. Скорость продвижения работника должна быть соизмерима с общим движением.

С. *Ни одна из достигнутых целей в карьере не может быть окончательной и служить поводом для остановки.*

19. Чьей прерогативой является разработка кадровой политики в организации?

А. Кадрового менеджера.

В. *Руководителя организации.*

С. Линейных менеджеров.

20. Интерсубъектность управления появляется в связи с

А. Ростом профсоюзного движения.

В. Желанием руководства организации.

С. *Новыми задачами организационного развития.*

Таблица 7

Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки
2	Компетенции не сформированы.

	<p>Не знает основных теоретических положений социологии, позволяющих выявлять и анализировать закономерности поведения человека в организации.</p> <p>Не способен определять наиболее эффективные способы решения организационно-управленческих задач, способствующих развитию человеческого капитала организации.</p> <p>Не владеет навыками использования эффективных средств развития человеческого капитала организации и принятия обоснованных организационно-управленческих решений, направленных на реализацию стратегических задач организационного развития</p>
3	<p>Компетенции сформированы частично.</p> <p>Знает основные теоретические положения социологии, позволяющие выявлять и анализировать закономерности поведения человека в организации.</p> <p>Частично способен определять наиболее эффективные способы решения организационно-управленческих задач, способствующих развитию человеческого капитала организации.</p> <p>Частично владеет навыками использования эффективных средств развития человеческого капитала организации и принятия обоснованных организационно-управленческих решений, направленных на реализацию стратегических задач организационного развития</p>
4	<p>Компетенции сформированы достаточно.</p> <p>Знает основные теоретические положения социологии, позволяющие выявлять и анализировать закономерности поведения человека в организации.</p> <p>Способен определять наиболее эффективные способы решения организационно-управленческих задач, способствующих развитию человеческого капитала организации.</p> <p>Частично владеет навыками использования эффективных средств развития человеческого капитала организации и принятия обоснованных организационно-управленческих решений, направленных на реализацию стратегических задач организационного развития</p>
5	<p>Компетенции сформированы.</p> <p>Знает основные теоретические положения социологии, позволяющие выявлять и анализировать закономерности поведения человека в организации.</p> <p>Способен определять наиболее эффективные способы решения организационно-управленческих задач, способствующих развитию человеческого капитала организации.</p> <p>Владеет навыками использования эффективных средств развития человеческого капитала организации и принятия обоснованных организационно-управленческих решений, направленных на реализацию стратегических задач организационного развития</p>

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Форма промежуточной аттестации по освоению дисциплины – экзамен. Экзамен проводится в устной форме в виде ответов на вопросы и в форме тестирования.

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументировано. Давать односложные

ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументировано ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины применяются лекции, практические занятия, выполнение практических заданий по темам, самостоятельная работа с источниками и др.

Студентам рекомендуется вести две специальные тетради: для записи основных положений лекций (конспектов) и для самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям.

Студент обязательно должен посетить первые лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на контрольную работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания.

На практических занятиях у студентов формируются навыки публичного выступления, анализа материала, умение грамотно и обоснованно отвечать на поставленные вопросы и применять полученные теоретические знания к практическим ситуациям, а также умение выполнять (решать) практические задания (задачи).

При необходимости в период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

Для подготовки к занятиям по дисциплине следует начинать с ознакомления с содержанием темы, вопросами к теме, подбора рекомендованной литературы. Затем необходимо перечитать конспект лекции, ознакомиться с основной литературой.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой. Целью самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

При необходимости в процессе работы над заданием студент может получить индивидуальную консультацию у преподавателя. Также предусмотрено проведение консультаций студентов в ходе изучения материала дисциплины в течение семестра.

Методические указания по подготовке к контрольной работе.

Целью контрольной работы является закрепление теоретических знаний, полученных в процессе изучения данной дисциплины, приобретение навыков самостоятельной работы в области разработки управленческих решений. Контрольная работа выполняется в соответствии с Положением о контрольной работе, выполняемой студентами Сибирского института управления – филиала РАНХИГС. В целом контрольная работа должна отличаться актуальностью темы, глубиной изложения, научным подходом и системным анализом существующих в отечественной и зарубежной науке точек зрения по проблеме разработки и реализации решений в коммерческой и некоммерческой сферах. В то же время, она должна содержать чёткую формулировку целей, задач, концепции и гипотезы исследования, а также программу эмпирического исследования. В контрольной работе должны быть отражены: творческий подход к избранной теме, знание методов научного исследования, умение анализировать источники информации. Собранный теоретический материал, ориентированный на принятие решений, должен быть изучен, проанализирован, обобщен и творчески переработан в работе. Не допускается механическое заимствование текста из литературных источников. Все приводимые в работе цитаты и цифровые данные, полученные другими авторами, должны сопровождаться ссылками на источники. Теоретический материал должен раскрывать сущность сформулированной проблемы, отражать историю развития управленческой мысли и современную постановку вопроса, представлять перспективные

направления решения задач. В процессе изучения теоретического материала от студента требуется творческая проработка литературных источников, их критическое осмысление, умение увязать теорию с практикой разработки и реализации организационных изменений в отраслевом разрезе. Оценивая собранный материал, студент должен выразить собственные суждения, дать самостоятельные оценки и на этой основе сформулировать приоритетные направления преобразований.

Контрольная работа должна содержать практические материалы конкретных организаций и предприятий разных сфер и отраслей, иллюстрирующие приводимые студентом положения и сделанные на их основе выводы. Практическая часть контрольной работы может основываться:

- на организационной, экономической, кадровой, финансовой, технологической, социальной и иной информации о деятельности организаций (устав предприятия, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, нормативные документы и т.д.);
- на данных, полученных на основе анализа статистической, бухгалтерской и оперативной отчетности (бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках и т.п.);
- на результатах самостоятельного диагностирования и обследования предприятия (расчеты, наблюдения, эксперименты, опросы).

При анализе собранной информации студент должен применять методы экономико-математического анализа в сочетании с формальными и неформальными методами при обязательном использовании современных технических средств. Результаты аналитических выкладок и расчетов оформляются в виде таблиц, диаграмм, графиков. Студенты, своевременно не представившие работу и не защитившие ее в установленный срок, к экзамену по данной дисциплине не допускаются.

Процедура защиты контрольной работы.

Защита осуществляется перед аудиторией в течение 10 минут:

1. Представление результатов исследования - 7 мин.
2. Ответы на вопросы - 3 мин.

При защите контрольной работы учитывается:

1. Качество выполненной письменной работы (структура работы, наличие всех разделов и полнота материала, наличие ссылок), дизайн презентации, соблюдение времени при презентации, качество суммации материала.
2. Степень включенности автора в исследование, как выглядит оратор во время выступления, качество выступления – контакт с аудиторией (чтение текста/рассказ).

Итоговая оценка за контрольную работу формируется из трех компонентов: оценка за письменный отчет по исследовательской работе, оценка за презентационные материалы, используемые при защите, оценка за устное выступление и ответы на вопросы при защите исследовательской работы.

Методические указания для подготовки к опросу

Опрос в рамках изучаемой темы может проходить как в устной, так и в письменной форме. Опрос проводится только после изучения материала темы и направлен на ее закрепление. Вопросы могут быть направлены как на закрепление знаний, так и на формирование умений, например, использовать методы анализа внешней и внутренней среды. Для успешного ответа на вопросы вполне достаточно изучения лекционного материала и работы с основной литературой. Кроме того, промежуточная оценка умений и приобретенных навыков производится в ходе практических занятий, проводимых в форме семинарских занятий, темы которых соответствуют структуре и тематике разделов курса. Знания по обсуждаемой теме демонстрируются путем защиты выполненных практических индивидуальных и групповых заданий. В процессе обсуждения студенты получают дополнительные навыки защиты результатов, оппонирования и ведения дискуссий.

Методические указания по подготовке к тестированию.

При подготовке к тесту необходимо повторить материалы лекций и семинаров, обратить внимание на основные термины. Каждое тестовое задание содержит краткое пояснение по его выполнению. Большинство заданий теста сформулировано в виде утверждения и включает 4 варианта ответов. Тестируемый должен из предлагаемых четырех вариантов выбрать те, которые сделают данное утверждение правильным. Правильными могут быть один, два, либо три варианта ответов. Некоторые задания теста предполагают установление связи между понятийной категорией и ее содержанием. В тесте могут присутствовать вопросы, предполагающие расположение этапов какой-либо деятельности в верном порядке.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами : учебник / В. Р. Веснин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2019. – 702 с. – ISBN 978-5-392-27401-7. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570063> (дата обращения: 19.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2017.
3. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2018. — 389 с. — ISBN 978-5-394-02048-3. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85237.html> (дата обращения: 19.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.
4. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учеб. пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — URL: <https://urait.ru/bcode/448310> (дата обращения: 19.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.
5. Серков, Л. Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учеб.-метод. пособие / Л. Н. Серков. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89498.html> (дата обращения: 19.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.
6. Управление человеческими ресурсами : в 2 ч. Ч. 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Юрайт, 2019. — 183 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/433211> (дата обращения: 19.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.
7. Управление человеческими ресурсами : в 2 ч. Ч. 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Юрайт, 2019. — 245 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/434312> (дата обращения: 19.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

Дополнительная литература

1. Ким Чан В. Стратегия голубого океана: как найти или создать рынок, свободный от других игроков / Ким Чан В., Р. Моборн ; пер. с англ. И. Ющенко. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 333 с. – ISBN 978-5-00100-258-1. (экз. 5)
2. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2011. – 210 с. – ISBN 978-5-7638-2237-3. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597> (дата обращения: 19.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библиотечная система «Университетская онлайн», требуется авторизация.
3. Концепции управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, О. В. Баландина, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 343 с. – ISBN 978-5-4475-2540-8. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272156> (дата обращения: 19.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библиотечная система «Университетская онлайн», требуется авторизация.
4. Костромина, Е. А. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами : сб. ст. / Е. А. Костромина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 78 с. – ISBN 978-5-4475-3087-7. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272545> (дата обращения: 19.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библиотечная система «Университетская онлайн», требуется авторизация.
5. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. — ISBN 978-5-93441-529-8. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73627.html> (дата обращения: 19.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библиотечная система «IPRbooks», требуется авторизация.
6. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента : учеб. пособие / И. К. Макарова. — Москва : Дело РАНХиГС, 2015. — 422 с. — ISBN 978-5-7749-1058-8. — URL: <https://e.lanbook.com/book/74849> (дата обращения: 19.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библиотечная система «Лань», требуется авторизация.
7. Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В. И. Накарякова. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 275 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html> (дата обращения: 19.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библиотечная система «IPRbooks», требуется авторизация.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.