

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Брянский государственный аграрный университет»



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

Г.П. Малявко

20 20 г.

Управление человеческими ресурсами

(Наименование дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Закреплена за кафедрой менеджмента

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Производственный менеджмент

Квалификация Бакалавр

Форма обучения заочная

Общая трудоемкость 5 з.е.

Часов по учебному плану 180

Брянская область
2020

Программу составил:

к.э.н., доцент Подольникова Е.М.



Рецензент:

к.э.н., доцент Дьяченко О.В.



Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 года №7

составлена на основании учебного плана 2020 года набора:

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Производственный менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 20 мая 2020 г. протокол № 10

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

менеджмента

Протокол от 20 мая 2020 г. № 9а

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент Подольникова Е.М.



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Освоение обучающимися профессиональных компетенций, необходимых для овладения базовыми теоретическими знаниями и основными практическими умениями, навыками в области управления человеческими ресурсами.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Блок ОПОП ВО: Б1.Б.18

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Для освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения «Теория менеджмента», «Культура речи и деловое общение», «Документирование управленческой деятельности».

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина является базой для дальнейшего изучения дисциплин: «Инновационный менеджмент», «Производственный менеджмент», «Лидерство», «Стратегический менеджмент», «Антикризисное управление».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении его связь со стратегическими задачами организации; историю развития науки управления человеческими ресурсами

Уметь: применять оценочные процедуры в процессе анализа стратегических возможностей организации в области управления человеческими ресурсами

Владеть: современными технологиями, методами анализа организационной ситуации и планирования стратегии управления человеческими ресурсами

ОПК-6: владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций

Знать: бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; историю развития науки об управлении человеческими ресурсами

Уметь: осуществлять бизнес-процессы в сфере управления персоналом, включая: принятие решений по планированию персонала, анализу кадрового состава и его развития; использования различных методов оценки сотрудников

Владеть: современным инструментарием принятия решений по управлению человеческими ресурсами организации

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Знать: причины много вариантности практики управления персоналом в современных условиях, сущность аудита человеческих ресурсов, способы диагностики организационной культуры

Уметь: разрабатывать программы обучения сотрудников, использовать теории мотивации и лидерства в практических условиях, проводить аудит человеческих ресурсов организации

Владеть: методами формирования и поддержания этичного климата в организации, формирования эффективно действующей команды, диагностическим методом аудита в сфере управления человеческими ресурсами

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Знать: современные кадровые технологии;

Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению, отбору новых сотрудников, программы адаптации

Владеть: средствами и методами современных технологий управления персоналом; методами планирования карьеры

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ ДИСЦИПЛИНЫ ПО КУРСАМ

| Вид занятий | Номера курсов | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|--|---|--|-------|-------|---|--|---|--|-------|-------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Итого | |
| | | | | | УП | РПД | | | | | УП | РПД |
| Лекции | | | | | 6 | 6 | | | | | 6 | 6 |
| Лабораторные | | | | | | | | | | | | |
| Практические | | | | | 10 | 10 | | | | | 10 | 10 |
| КСР | | | | | | | | | | | | |
| Консультация перед экзаменом | | | | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| Прием экзамена | | | | | 0,25 | 0,25 | | | | | 0,25 | 0,25 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем (аудиторная) | | | | | 17,25 | 17,25 | | | | | 17,25 | 17,25 |
| Сам. работа | | | | | 156 | 156 | | | | | 156 | 156 |
| Контроль | | | | | 6,75 | 6,75 | | | | | 6,75 | 6,75 |
| Итого | | | | | 180 | 180 | | | | | 180 | 180 |

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код заня- | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Курс | Часов | Компетенции |
|---|--|------|-------|-------------|
| Раздел 1. Методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами | | | | |
| 1.1 | Человеческие ресурсы в системе управления организацией /Лек/ | 3 | 0,4 | ОПК-3 |
| 1.2 | Человеческие ресурсы в системе управления организацией /Пр/ | 3 | 0,5 | ОПК-3 |

| | | | | |
|--|--|---|------|---------------|
| 1.3 | Человеческие ресурсы в системе управления организацией /Ср/ | 3 | 8 | ОПК-3 |
| 1.4 | История развития науки управления человеческими ресурсами /Лек/ | 3 | 0,4 | ОПК-3, 6 |
| 1.5 | История развития науки управления человеческими ресурсами /Пр/ | 3 | 0,5 | ОПК-3, 6 |
| 1.6 | История развития науки управления человеческими ресурсами /Ср/ | 3 | 8 | ОПК-3, 6 |
| 1.7 | Методологические основы управления человеческими ресурсами /Лек/ | 3 | 0,4 | ОПК-3 |
| 1.8 | Методологические основы управления человеческими ресурсами /Пр/ | 3 | 0,5 | ОПК-3 |
| 1.9 | Методологические основы управления человеческими ресурсами /Ср/ | 3 | 8 | ОПК-3 |
| 1.10 | Анализ кадрового состава, кадровое планирование /Лек/ | 3 | 0,45 | ОПК-3, 6 |
| 1.11 | Анализ кадрового состава, кадровое планирование /Пр/ | 3 | 1 | ОПК-3, 6 |
| 1.12 | Анализ кадрового состава, кадровое планирование /Ср/ | 3 | 15 | ОПК-3, 6 |
| 1.13 | Стратегия управления человеческими ресурсами организации /Лек/ | 3 | 0,5 | ОПК-3 |
| 1.14 | Стратегия управления человеческими ресурсами организации /Пр/ | 3 | 0,5 | ОПК-3 |
| 1.15 | Стратегия управления человеческими ресурсами организации /Ср/ | 3 | 10 | ОПК-3 |
| Раздел 2. Технология управления человеческими ресурсами | | | | |
| 2.1 | Технология подбора человеческих ресурсов организации /Лек/ | 3 | 0,45 | ПК-2 |
| 2.2 | Технология подбора человеческих ресурсов организации /Пр/ | 3 | 1 | ПК-2 |
| 2.3 | Технология подбора человеческих ресурсов организации /Ср/ | 3 | 15 | ПК-2 |
| 2.4 | Технология расстановки персонала организации /Лек/ | 3 | 0,45 | ПК-2 ОПК-6 |
| 2.5 | Технология расстановки персонала организации /Пр/ | 3 | 1 | ПК-2 ОПК-6 |
| 2.6 | Технология расстановки персонала организации /Ср/ | 3 | 10 | ПК-2 ОПК-6 |
| 2.7 | Технология оценки персонала организации /Лек/ | 3 | 0,45 | ПК-2 |
| 2.8 | Технология оценки персонала организации /Пр/ | 3 | 1 | ПК-2 |
| 2.9 | Технология оценки персонала организации /Ср/ | 3 | 15 | ПК-2 |
| 2.10 | Технология управления развитием персонала /Лек/ | 3 | 0,45 | ПК-2 ОПК-6 |

| | | | | |
|---|---|---|------|---------------|
| 2.11 | Технология управления развитием персонала /Пр/ | 3 | 1 | ПК-2 ОПК-6 |
| 2.12 | Технология управления развитием персонала /Ср/ | 3 | 15 | ПК-2 ОПК-6 |
| 2.13 | Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала /Лек/ | 3 | 0,45 | ПК-2 ОПК-6 |
| 2.14 | Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала /Пр/ | 3 | 1 | ПК-2 ОПК-6 |
| 2.15 | Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала /Ср/ | 3 | 15 | ПК-2 ОПК-6 |
| Раздел 3. Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры. Механизмы воздействия на персонал организации. | | | | |
| 3.1 | Аудит человеческих ресурсов организации /Лек/ | 3 | 0,4 | ПК-1 |
| 3.2 | Аудит человеческих ресурсов организации /Пр/ | 3 | 0,5 | ПК-1 |
| 3.3 | Аудит человеческих ресурсов организации /Ср/ | 3 | 15 | ПК-1 |
| 3.4 | Сущность влияния власти, лидерства и мотивации деятельности на управление человеческими ресурсами /Лек/ | 3 | 0,4 | ПК-1 |
| 3.5 | Сущность влияния власти, лидерства и мотивации деятельности на управление человеческими ресурсами /Пр/ | 3 | 0,5 | ПК-1 |
| 3.6 | Сущность влияния власти, лидерства и мотивации деятельности на управление человеческими ресурсами /Ср/ | 3 | 10 | ПК-1 |
| 3.7 | Управление межкультурными различиями в современных организациях /Лек/ | 3 | 0,4 | ПК-1 |
| 3.8 | Управление межкультурными различиями в современных организациях /Пр/ | 3 | 0,5 | ПК-1 |
| 3.9 | Управление межкультурными различиями в современных организациях /Ср/ | 3 | 6 | ПК-1 |
| 3.10 | Организационная культура и её диагностика /Лек/ | 3 | 0,4 | ПК-1 |
| 3.11 | Организационная культура и её диагностика /Пр/ | 3 | 0,5 | ПК-1 |
| 3.12 | Организационная культура и её диагностика /Ср/ | 3 | 6 | ПК-1 |

Реализация программы предполагает использование традиционной, активной и интерактивной форм обучения на лекционных и практических занятиях.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Человеческий фактор и его роль в развитии организации
2. Понятие «человеческие ресурсы» и его синонимы. Роль и место управления персоналом в системе управления предприятием
3. Подходы к классификации персонала
4. История развития наук о труде.
5. Основные этапы развития науки о персонале.
6. Современные концепции управления персоналом.
7. Концепция управления человеческими ресурсами
8. Система управления персоналом организации
9. Закономерности управления человеческими ресурсами
10. Принципы управления человеческими ресурсами
11. Теоретические основы анализа кадрового потенциала организации
12. Понятие, цели, задачи и виды кадрового планирования. Этапы процесса планирования.
13. Планирование потребности в персонале. Кадровый контроллинг, его цели и задачи.
14. Методы расчета численности персонала.
15. Основные понятия и задачи стратегического управления персоналом.
16. Система стратегического управления персоналом.
17. Стратегия управления персоналом в организации.
18. Реализация стратегии управления персоналом в организации.
19. Понятие и способы подбора персонала в организации.
20. Модели рабочих мест
21. Профессиональный отбор персонала в организации.
22. Формирование резерва кадров в организации.
23. Типовые модели карьеры
24. Характеристика видов карьеры
25. Понятие и содержание этапов карьеры
26. Планирование карьеры
27. Сущность и организация движения персонала
28. Задачи и методы оценки персонала в организации
29. Оценка возможностей работника в организации
30. Аттестация кадров как заключительный этап оценки персонала
31. Сущность системы развития персонала
32. Структура профессионального развития персонала
33. Особенности системы обучения персонала
34. Сущность социализации персонала.
35. Сущность и факторы профориентации персонала.
36. Сущность, цели, виды, механизм решения проблем адаптации персонала
37. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала
38. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами
39. Сущность, цели, задачи аудита человеческих ресурсов
40. Источников информации аудита человеческих ресурсов
41. Аудит найма человеческих ресурсов
42. Аудит увольнений человеческих ресурсов
43. Управление текучестью персонала
44. Механизмы реализации власти в управлении человеческими ресурсами
45. Руководство и лидерство в организации групповой работы

46. Феномен лидерства в управлении человеческими ресурсами
47. Механизмы реализации мотивации деятельности в управлении человеческими ресурсами
48. Модели межкультурных различий
49. Типы восприятия межкультурных различий
50. Адаптация и управление организаций в межкультурной среде
51. Понятие, типы и функции культуры организации
52. Диагностика организационной культуры

5.2. Фонд оценочных средств

Приложение №1

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

| № п/п | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Количество |
|---|---|---|-----------------------------------|------------------|
| 6.1.1. Основная литература | | | | |
| 1 | Одегов Ю.Г. | Управление человеческими ресурсами: учебник / Ю.Г. Одегов под ред., В.В. Лукашевич под ред. и др. - Москва: КноРус, 2017. – 222 с. - Для бакалавров. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/920259 . - Загл. с экрана | М.: КноРус, 2017 | ЭБС BOOK.ru |
| 2 | Морозова И.А. | Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И.А. Морозова, Л.С. Шаховская, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова. - Москва: КноРус, 2017. – 147 с. Для бакалавров. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/921476 . - Загл. с экрана | М.: КноРус, 2017 | ЭБС BOOK.ru |
| 6.1.2. Дополнительная литература | | | | |
| 1 | Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В., Бадхен М.Л. | Управление человеческими ресурсами: учеб. для вузов | М.: Академия, 2014 | 15 |
| 6.1.3. Методические разработки | | | | |
| 1 | Шеламкова Н.Ю. | Управление человеческими ресурсами: учебно-практическое пособие (с элементами дидактического материала) для бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Производственный менеджмент» очной и заочной форм обучения./ Н.Ю. Шеламкова.- Брянск: Издательство Брянский ГАУ, 2016. –45 с. – Режим доступа: http://www.bgsha.com/ru/book/422181/ . – Загл. с экрана | Брянск: Изд-во Брянский ГАУ, 2016 | ЭБС Брянский ГАУ |

6.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Компьютерная информационно-правовая система «КонсультантПлюс»
2. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru/>
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru/>
4. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru/>

Информационные ресурсы

1. <http://www.rbc.ru/> Деловое информационное пространство
2. <http://portal-u.ru/> Информационно-управленческий портал «Портал «У»
3. <http://hr-portal.ru/> HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров

6.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian
Операционная система Microsoft Windows 7 Professional Russian
Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian
Офисное программное обеспечение Microsoft Office 2010 Standart
Офисное программное обеспечение Microsoft Office 2013 Standart
Офисное программное обеспечение Microsoft Office 2016 Standart
Офисное программное обеспечение OpenOffice
Офисное программное обеспечение LibreOffice
Программа для распознавания текста ABBYY Fine Reader 11
Программа для просмотра PDF Foxit Reader
Web-браузер – Internet Explorer, Google Chrome, Yandex браузер.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа – аудитория 203, имеющая видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, интерактивную доску; аудитория 212 оснащена переносным мультимедийным оборудованием (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia);

- учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) – аудитория 204 (12 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде, аудитория 212 оснащена переносным мультимедийным оборудованием (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia);

- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций - аудитория 204 (12 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде, аудитория 212 оснащена переносным мультимедийным оборудованием (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia);

- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации - аудитория 204 (12 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде, аудитория 212 оснащена переносным мультимедийным оборудованием (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia);

- помещения для самостоятельной работы - аудитория 204 (12 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к электронным учебно-методическим материалам, к

электронной информационно-образовательной среде; читальный зал научной библиотеки (15 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к справочно-правовой системе КонсультантПлюс, электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде, библиотечному электронному каталогу, ресурсам ЭБС.

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования - 3-303, 3-315.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Управление человеческими ресурсами

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль: Производственный менеджмент

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной ОПОП ВО.

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлено на формировании следующих компетенций:

общепрофессиональных компетенций (ОПК):

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

ОПК-6: владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций.

профессиональных компетенций (ПК):

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

2.2. Процесс формирования компетенций по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

| № раздела | Наименование раздела | З. 1 | З. 2 | З. 3 | З. 4 | У. 1 | У. 2 | У. 3 | У. 4 | Н. 1 | Н. 2 | Н. 3 | Н. 4 |
|-----------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | Методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами | + | + | | | + | + | | | + | + | | |
| 2 | Технология управления человеческими ресурсами | | + | | + | | + | | + | | + | | + |
| 3 | Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры. Механизмы воздействия на персонал организации. | | | + | | | | + | | | | + | |

Сокращение: З. - знание; У. - умение; Н. - навыки.

2.3. Структура компетенций по дисциплине (наименование дисциплины)

| | | | | | |
|---|------------------------|--|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (1) | | | | | |
| Знать (З.1) | | Уметь (У.1) | | Владеть (Н.1) | |
| роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении его связь со стратегическими задачами организации; историю развития науки управления человеческими ресурсами | Лекции раздела № 1 | применять оценочные процедуры в процессе анализа стратегических возможностей организации в области управления человеческими ресурсами | Практические работы раздела № 1 | современными технологиями, методами анализа организационной ситуации и планирования стратегии управления человеческими ресурсами | Практические работы раздела № 1 |
| ОПК-6: способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций (2) | | | | | |
| Знать (З.3) | | Уметь (У.3) | | Владеть (Н.3) | |
| бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; историю развития науки об управлении человеческими ресурсами | Лекции разделов № 1, 2 | осуществлять бизнес-процессы в сфере управления персоналом, включая: планирование персонала, анализ кадрового состава и его развитие; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участ- | Практические работы разделов № 1, 2 | современным инструментарием управления человеческими ресурсами | Практические работы разделов № 1, 2 |

| | | | | | |
|---|---------------------------|--|--|--|--|
| | | воват в их реали- зации | | | |
| ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (3) | | | | | |
| Знать (3.2) | | Уметь (У.2) | | Владеть (Н.2) | |
| современные кадро- вые технологии | Лекции, раздела № 2 | разрабатывать ме- роприятия по при- влечению и отбо- ру новых сотруд- ников и програм- мы адаптации | Практиче- ские работы раздела № 2 | средствами и методами со- временных тех- нологий управ- ления персона- лом; методами планирования карьеры | Практиче- ские рабо- ты раздела № 2 |
| ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для реше- ния стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение прово- дить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (4) | | | | | |
| Знать (3.5) | | Уметь (У .5) | | Владеть (Н.5) | |
| причины много вари- антности практики управления персона- лом в современных условиях, сущность аудита человеческих ресурсов, способы ди- агностики организа- ционной культуры | Лекции, раздела № 3 | разрабатывать программы обу- чения сотрудни- ков, использовать теории мотива- ции и лидерства в практических условиях, прово- дить аудит чело- веческих ресур- сов организации | Практиче- ские работы раздела № 3 | методами фор- мирования и поддержания этичного кли- мата в органи- зации, форми- рования эффек- тивно действу- ющей команды, диагностиче- ским методом аудита в сфере управления че- ловеческими ресурсами | Практиче- ские рабо- ты раздела № 3 |

3. ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации дисциплины

Карта оценочных средств промежуточной аттестации дисциплины, проводимой в форме экзамена

| № п/п | Раздел дисциплины | Контролируемые дидактические единицы (темы, вопросы) | Контролируем ые компетенции | Оценочное средство (№ вопроса) |
|----------|---|--|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Методологиче- ские основы стратегического управления че- ловеческими ресурсами | <p>Тема 1.1. Человеческие ресурсы в системе управления организацией</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Человеческий фактор и его роль в развитии организации 2. Понятие «человеческие ресурсы» и его синонимы. Роль и место управления персоналом в системе управления предприятием 3. Подходы к классификации персонала <p>Тема 1.4. История развития науки управления человеческими ресурсами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. История развития наук о труде. 2. Основные этапы развития науки о персонале. 3. Современные концепции управления персоналом. <p>Тема 1.7. Методологические основы управления человеческими ресурсами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепция управления человеческими ресурсами 2. Система управления персоналом организации 3. Закономерности управления человеческими ресурсами 4. Принципы управления человеческими ресурсами <p>Тема 1.10. Анализ кадрового состава, кадровое планирование</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы анализа кадрового потенциала организации 2. Понятие, цели, задачи и виды кадрового планирования. Этапы процесса планирования. 3. Планирование потребности в персонале. Кадровый контроллинг, его цели и задачи. 4. Методы расчета численности персонала. <p>Тема 1.5. Стратегия управления человеческими ресурсами организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия и задачи стратегического управления персоналом. 2. Система стратегического управления персоналом. 3. Стратегия управления персоналом в организации. 4. Реализация стратегии управления персоналом | ОПК-3 ОПК-6 | Вопрос на экзамене 1-18 |

| | | | | |
|---|--|---|---------------|----------------------------|
| | | в организации. | | |
| 2 | Технология управления человеческими ресурсами | <p>Тема 2.1. Технология подбора человеческих ресурсов организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и способы подбора персонала в организации. 2. Модели рабочих мест 3. Профессиональный отбор персонала в организации. 4. Формирование резерва кадров в организации. <p>Тема 2.4. Технология расстановки персонала организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Типовые модели карьеры 2. Характеристика видов карьеры 3. Понятие и содержание этапов карьеры 4. Планирование карьеры 5. Сущность и организация движения персонала <p>Тема 2.7. Технология оценки персонала организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Задачи и методы оценки персонала в организации 2. Оценка возможностей работника в организации 3. Аттестация кадров как заключительный этап оценки персонала <p>Тема 2.10. Технология управления развитием персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность системы развития персонала 2. Структура профессионального развития персонала 3. Особенности системы обучения персонала <p>Тема 2.13. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность социализации персонала. 2. Сущность и факторы профориентации персонала. 3. Сущность, цели, виды, механизм решения проблем адаптации персонала 4. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала | ПК-2 ОПК-6 | Вопрос на экзамене 19-37 |
| 3 | Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры. Механизмы воздействия на персонал организации. | <p>Тема 3.1. Аудит человеческих ресурсов организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, цели, задачи аудита человеческих ресурсов 2. Аудит найма человеческих ресурсов 3. Аудит увольнений человеческих ресурсов 4. Управление текучестью персонала <p>Тема 3.4. Сущность влияния власти, лидерства и мотивации деятельности на управление человеческими ресурсами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Механизмы реализации власти в управлении человеческими ресурсами | ПК-1 | Вопрос на экзамене 38 - 52 |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>2. Руководство и лидерство в организации групповой работы</p> <p>3. Феномен лидерства в управлении человеческими ресурсами</p> <p>4. Механизмы реализации мотивации деятельности в управлении человеческими ресурсами</p> <p>Тема 3.7. Управление межкультурными различиями в современных организациях</p> <p>1. Модели межкультурных различий</p> <p>2. Типы восприятия межкультурных различий</p> <p>3. Адаптация и управление организаций в межкультурной среде</p> <p>Тема 3.10. Организационная культура и её диагностика</p> <p>1. Понятие, типы и функции культуры организации</p> <p>2. Объективные и субъективные элементы культур</p> <p>3. Менеджмент и организационная культура</p> <p>4. Типы управленческих культур</p> <p>5. Диагностика организационной культуры</p> | | |
|--|---|--|--|

**Перечень вопросов к экзамену
по дисциплине «Управления человеческими ресурсами»**

1. Человеческий фактор и его роль в развитии организации
2. Понятие «человеческие ресурсы» и его синонимы. Роль и место управления персоналом в системе управления предприятием
3. Подходы к классификации персонала
4. История развития наук о труде.
5. Основные этапы развития науки о персонале.
6. Современные концепции управления персоналом.
7. Концепция управления человеческими ресурсами
8. Система управления персоналом организации
9. Закономерности управления человеческими ресурсами
10. Принципы управления человеческими ресурсами
11. Теоретические основы анализа кадрового потенциала организации
12. Понятие, цели, задачи и виды кадрового планирования. Этапы процесса планирования.
13. Планирование потребности в персонале. Кадровый контроллинг, его цели и задачи.
14. Методы расчета численности персонала.
15. Основные понятия и задачи стратегического управления персоналом.
16. Система стратегического управления персоналом.
17. Стратегия управления персоналом в организации.
18. Реализация стратегии управления персоналом в организации.
19. Понятие и способы подбора персонала в организации.
20. Модели рабочих мест
21. Профессиональный отбор персонала в организации.

22. Формирование резерва кадров в организации.
23. Типовые модели карьеры
24. Характеристика видов карьеры
25. Понятие и содержание этапов карьеры
26. Планирование карьеры
27. Сущность и организация движения персонала
28. Задачи и методы оценки персонала в организации
29. Оценка возможностей работника в организации
30. Аттестация кадров как заключительный этап оценки персонала
31. Сущность системы развития персонала
32. Структура профессионального развития персонала
33. Особенности системы обучения персонала
34. Сущность социализации персонала.
35. Сущность и факторы профориентации персонала.
36. Сущность, цели, виды, механизм решения проблем адаптации персонала
37. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала
38. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами
39. Сущность, цели, задачи аудита человеческих ресурсов
40. Источников информации аудита человеческих ресурсов
41. Аудит найма человеческих ресурсов
42. Аудит увольнений человеческих ресурсов
43. Управление текучестью персонала
44. Механизмы реализации власти в управлении человеческими ресурсами
45. Руководство и лидерство в организации групповой работы
46. Феномен лидерства в управлении человеческими ресурсами
47. Механизмы реализации мотивации деятельности в управлении человеческими ресур-сами
48. Модели межкультурных различий
49. Типы восприятия межкультурных различий
50. Адаптация и управление организаций в межкультурной среде
51. Понятие, типы и функции культуры организации
52. Диагностика организационной культуры

Критерии оценки компетенций

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в соответствии с Уставом Университета, Положением о форме, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в соответствии с учебным планом на 3 курсе в форме экзамена. Студенты допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене;

- результатами тестирования знания основных понятий;
- посещаемости занятий;
- активной работой на практических занятиях.

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценивание студента на экзамене по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично» - 13-15, «хорошо» - 10-12, «удовлетворительно» - 7-9, «неудовлетворительно» - 0.
Оценивание студента на экзамене по дисциплине «Управление человеческими ресурсами».

Оценивание студента на экзамене

| Оценка | Баллы | Требования к знаниям |
|-----------------------|-------|--|
| «отлично» | 15 | - Студент свободно справляется с решением практических задач, причем не затрудняется с решением при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой. |
| | 14 | - Студент свободно справляется с решением практических задач, причем не затрудняется с решением при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 13 | - Студент справляется с решением практических задач, причем не затрудняется с решением при видоизменении заданий, при этом при обосновании принятого решения могут встречаться незначительные неточности, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| «хорошо» | 12 | - Студент справляется с решением практических задач, однако видоизменение заданий могут вызвать некоторое затруднение, правильно обосновывает принятое решение, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 11 | - Студент справляется с решением практических задач, однако видоизменение заданий могут вызвать некоторое затруднение, при этом при обосновании принятого решения могут встречаться незначительные неточности, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 10 | - Студент справляется с решением практических задач, однако видоизменение заданий могут вызвать некоторое затруднение, при этом при обосновании принятого решения могут встречаться незначительные неточности, в основном знает материал, при этом могут встречаться незначительные неточности в ответе на вопросы. |
| «удовлетворительно» | 9 | - Студент с трудом справляется с решением практических задач, теоретический материал при этом может грамотно изложить, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 8 | - Студент с большим трудом справляется с решением практических задач, теоретический материал при этом может грамотно изложить, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 7 | - Студент с большим трудом справляется с решением практических задач, теоретический материал при этом излагается с существенными неточностями. |
| «неудовлетворительно» | 0 | - Студент не знает, как решать практические задачи, несмотря на некоторое знание теоретического материала. |

Основная оценка, идущая в ведомость, студенту выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента по балльно-рейтинговой системе дисциплины «Управление человеческими ресурсами»:

Активная работа на практических занятиях оценивается действительным числом в интервале от 0 до 6 по формуле:

$$O_{ц.активности} = \frac{Pr.активн.}{Pr.общее} * 6 \quad (1)$$

Где *O_{ц. активности}* - оценка за активную работу;

Pr.активн - количество практических занятий по предмету, на которых студент активно работал;

Pr.общее — общее количество практических занятий по изучаемому предмету.

Максимальная оценка, которую может получить студент за активную работу на практических занятиях равна 6.

Результаты тестирования оцениваются действительным числом в интервале от 0 до 4 по формуле:

$$O_{ц.тестир} = \frac{Число\ правильных\ ответов.}{Всего\ вопросов\ в\ тесте} * 4 \quad (2)$$

Где *O_{ц.тестир.}* - оценка за тестирование.

Максимальная оценка, которую студент может получить за тестирование равна 4.

Оценка за экзамен ставится по 15 бальной шкале (см. таблицу выше).

Общая оценка знаний по курсу строится путем суммирования указанных выше оценок:

$$O_{ц.общая} = O_{ц.активности} + O_{ц.тестир} + O_{ц.экзамен}$$

Ввиду этого общая оценка представляет собой действительное число от 0 до 25. Отлично - 25- 21 баллов, хорошо - 20-16 баллов, удовлетворительно - 15-11 баллов, не удовлетворительно - меньше 11 баллов. (Для перевода оценки в 100 бальную шкалу достаточно ее умножить на 4).

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля знаний по дисциплине

Карта оценочных средств текущего контроля знаний по дисциплине

| № п/п | Раздел дисциплины | Контролируемые дидактические единицы | Контролируемые компетенции (или их части) | Другие оценочные средства** |
|-------|--|--|---|--|
| 1 | Методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами | Тема 1.1. Человеческие ресурсы в системе управления организацией 1. Человеческий фактор и его роль в развитии организации 2. Понятие «человеческие ресурсы» и его синонимы. Роль и место управления персоналом в системе управления предприятием 3. Подходы к классификации персонала | ОПК-3 ОПК-6 | фронтальный опрос; устное тестирование; письменное тестирование; ситуационные задания, реферат, доклад, |

| | | | | |
|---|--|---|---------------|--|
| | | <p>Тема 1.4. История развития науки управления человеческими ресурсами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. История развития наук о труде. 2. Основные этапы развития науки о персонале. 3. Современные концепции управления персоналом. <p>Тема 1.7. Методологические основы управления человеческими ресурсами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепция управления человеческими ресурсами 2. Система управления персоналом организации 3. Закономерности управления человеческими ресурсами 4. Принципы управления человеческими ресурсами <p>Тема 1.10. Анализ кадрового состава, кадровое планирование</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы анализа кадрового потенциала организации 2. Понятие, цели, задачи и виды кадрового планирования. Этапы процесса планирования. 3. Планирование потребности в персонале. Кадровый контроллинг, его цели и задачи. 4. Методы расчета численности персонала. <p>Тема 1.13. Стратегия управления человеческими ресурсами организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия и задачи стратегического управления персоналом. 2. Система стратегического управления персоналом. 3. Стратегия управления персоналом в организации. 4. Реализация стратегии управления персоналом в организации. | | презентация |
| 2 | Технология управления человеческим и ресурсами | <p>Тема 2.1. Технология подбора человеческих ресурсов организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и способы подбора персонала в организации. 2. Модели рабочих мест 3. Профессиональный отбор персонала в организации. 4. Формирование резерва кадров в организации. <p>Тема 2.4. Технология расстановки персонала организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Типовые модели карьеры 2. Характеристика видов карьеры 3. Понятие и содержание этапов карьеры 4. Планирование карьеры 5. Сущность и организация движения персонала <p>Тема 2.7. Технология оценки персонала организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Задачи и методы оценки персонала в ор- | ПК-2 ОПК-6 | фронтальный опрос; устное тестирование; письменное тестирование; ситуационные задания, реферат, доклад, презентация |

| | | | | |
|---|--|---|------|---|
| | | <p>ганизации</p> <p>2. Оценка возможностей работника в организации</p> <p>3. Аттестация кадров как заключительный этап оценки персонала</p> <p>Тема 2.10. Технология управления развитием персонала</p> <p>1. Сущность системы развития персонала</p> <p>2. Структура профессионального развития персонала</p> <p>3 Особенности системы обучения персонала</p> <p>Тема 2.13. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала</p> <p>1. Сущность социализации персонала.</p> <p>2. Сущность и факторы профориентации персонала.</p> <p>3. Сущность, цели, виды, механизм решения проблем адаптации персонала</p> <p>4. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала</p> | | |
| 3 | <p>Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры.</p> <p>Механизмы воздействия на персонал организации.</p> | <p>Тема 3.1. Аудит человеческих ресурсов организации</p> <p>1. Сущность, цели, задачи аудита человеческих ресурсов</p> <p>2. Аудит найма человеческих ресурсов</p> <p>3. Аудит увольнений человеческих ресурсов</p> <p>4. Управление текучестью персонала</p> <p>Тема 3.4. Сущность влияния власти, лидерства и мотивации деятельности на управление человеческими ресурсами</p> <p>1. Механизмы реализации власти в управлении человеческими ресурсами</p> <p>2. Руководство и лидерство в организации групповой работы</p> <p>3. Феномен лидерства в управлении человеческими ресурсами</p> <p>4. Механизмы реализации мотивации деятельности в управлении человеческими ресурсами</p> <p>Тема 3.7. Управление межкультурными различиями в современных организациях</p> <p>1. Модели межкультурных различий</p> <p>2. Типы восприятия межкультурных различий</p> <p>3. Адаптация и управление организаций в межкультурной среде</p> <p>Тема 3.10. Организационная культура и её диагностика</p> <p>1. Понятие, типы и функции культуры организации</p> <p>2. Объективные и субъективные элементы культур</p> <p>3. Менеджмент и организационная культура</p> <p>4. Типы управленческих культур</p> <p>5. Диагностика организационной культуры</p> | ПК-1 | <p>фронтальный опрос;</p> <p>устное тестирование;</p> <p>письменное тестирование;</p> <p>ситуационные задания, реферат, доклад, презентация</p> |

Демонстрационный вариант тестовых заданий для промежуточной аттестации и текущего контроля знаний обучающихся

Вопрос 1.1.

Соотнесите перечисленные термины с их определениями:

1. Человеческие ресурсы
2. Персонал
3. Кадры

А. совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.

Б. основной состав квалифицированных работников предприятия.

В. тот же персонал предприятий, но рассматриваемый как объект управления, с учетом ряда социальных характеристик: способностей, профессиональной компетентности, производственной мотивации, межличностных отношений.

Вопрос 1.4.

Назовите школу, которая считает что, методы управления персоналом определяются организационной культурой, т.е. стереотипами поведения людей в организации

1. Школа ситуационного подхода
2. Школа человеческих отношений
3. Школа организационной культуры
4. Школа администрирования

Вопрос 1.7.

Концепция управления персоналом это:

1. система, в которой реализуются функции управления персоналом, включая подсистему линейного руководства, ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций
2. система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организации
3. правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом

Вопрос 1.10.

Перечислите виды планов по персоналу _____

Вопрос 1.13.

Стратегическое управление персоналом – это:

1. генеральное направление кадровой работы, способствующее развитию кадрового потенциала, созданию квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации
2. совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития, структуры и целевые взаимосвязи, политика в отношении персонала, а также технологии и методы управления персоналом
3. управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе

Вопрос 2.1.

Дайте _____ определение: _____ подбор _____ персонала _____ это _____

Вопрос 2.4.

Деловая карьера это:

1. индивидуально осознанная позиция и поведение индивида, связанные с поступательным продвижением личности в какой-либо сфере деятельности, изменением навыков, квалификации и размера вознаграждения.

2. научное обоснование рационального возраста и нормативных сроков занятия должностей с учетом пожеланий и личности работника
3. замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников

Вопрос 2.7.

Перечислите _____ этапы _____ аттестации _____ кадров: _____

Вопрос 2.10.

Выберите верные определения развития персонала:

а совокупность мероприятий, направленных на развитие человеческого потенциала предприятий

б система мероприятий, направленных на поддержку способных к обучению работников, распространение знаний и передового опыта, обучение молодых квалифицированных сотрудников, осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников и снижения текучести кадров

в комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности работников организации с целью повышения эффективности их работы

1. Верных ответов нет
2. Верные ответы а, б
3. Все ответы верные

Вопрос 2.13.

Перечислите _____ виды _____ адаптации _____

Вопрос 3.1.

Перечислите _____ основные _____ задачи _____ аудита _____ человеческих _____ ресурсов: _____

Вопрос 3.4.

Текущая персонал это:

1. движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником
2. отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за конкретный период по различным причинам текучести к среднесписочной численности за тот же период
3. движение рабочей силы, связанное с трудовыми перемещениями внутри организации

Вопрос 3.7.

Защита собственного культурного превосходства это:

1. тип восприятия, основанный на уверенности в том, что все люди в мире разделяют (или обязан разделять) одни и те же убеждения, установки, нормы поведения, ценности. Это типичная позиция обывателя, убежденного, что все должны думать и поступать так же как он
2. тип восприятия, в основе которого лежит признание существования других культур, но при этом складывается устойчивое представление о том, что ценности и обычаи чужой культуры представляют угрозу привычному порядку вещей, мировоззренческим устоям, сложившемуся образу жизни
3. тип межкультурного восприятия, характеризующийся знанием другой культуры, в целом благожелательным к ней отношением, не предполагающим вместе с тем активного проникновения в инокультурную среду

Вопрос 3.10.

Тип культуры, контроль и иерархия в которой невозможны:

1. культура власти
2. культура роли
3. культура задачи
4. культура личности

Ключ теста

Вопрос 1.1.: 1 – В, 2 – А; 3 – Б;

Вопрос 1.4. – 3;

Вопрос 1.7. – 2;

Вопрос 1.10.: Определение потребности в персонале, Планирование использования кадров, Планирование высвобождения персонала, Планирование обучения персонала, Планирование сохранения персонала;

Вопрос 1.13. – 3.

Вопрос 2.1. : это важный этап в работе с кадрами, включающий расчет потребности в персонале, построение модели рабочих мест, профессиональный отбор кадров и формирование резерва; **Вопрос 2.4.** - 1;

Вопрос 2.7.: Подготовительный этап, Формирование состава аттестационной комиссии и его утверждение, Основной этап, Заключительный этап;

Вопрос 2.10. – 3;

Вопрос 2.13.: Профессиональная адаптация; Психофизиологическая адаптация; Социально-психологическая адаптация; Организационно-административная адаптация; Экономическая адаптация; Санитарно-гигиеническая адаптация.

Вопрос 3.1.: оценка текущей стратегии управления человеческими ресурсами; оценка технологии управления персоналом; оценка эффективности действующих систем внутреннего контроля и контроллинга; формирование эффективной системы стратегического и оперативного планирования, контроля и учета за реализацией планов, учета движения персонала, проведения кадровой политики; обеспечение соответствия кадровой политики стратегическим целям организации; оценка показателей результативности труда, его условий, анализ трудовых ресурсов и затрат труда, численности и состава работников, использования средств на заработную плату; оценка работы кадровой службы.

Вопрос 3.4. – 1;

Вопрос 3.7. – 2;

Вопрос 3.10. – 2.

Критерии оценки тестовых заданий

1. Общая сумма баллов, которая может быть получена за письменное тестирование соответствует количеству тестовых заданий.

2. За каждое правильно решенный тестовый вопрос присваивается по 1 баллу, но не более 3 баллов.

3. Если правильных ответов в тестовом вопросе более одного, то количество баллов, получаемых обучающимся за не полностью решенный тест рассчитывается по формуле:

Балл за тестовое задание второго типа = $(П/(Н+ОП))$,

где П – количество правильных вариантов, отмеченных обучающимся, Н – количество неверно отмеченных вариантов, ОП – общее количество правильных вариантов ответа в тесте.

Например, если в тесте два правильных варианта ответа, а обучающийся дал один правильный, а другой неправильный вариант ответа, то он получает 0,33 балла за данный тестовый вопрос ($1/(1+2)$)

При этом, если отмечены как верные все варианты тестовых вопросов, то баллы за решение не начисляются.

4. Время, отводимое на написание теста, не должно быть меньше 30 минут для тестов состоящих из 20 тестовых заданий и 60 мин. для тестов из 40 тестовых заданий написания теста.

5. В ситуации, когда обучающийся забыл написать в листе ответов свою фамилию, имя, отчество, номер группы, номер варианта теста, дисциплину или дату – тест считается невыполненным.

6. Отметки о правильных вариантах ответов в тестовых заданиях делаются обучающимся разборчиво. Неразборчивые ответы не оцениваются, тестовое задание считается не выполненным.

7. Перевод полученных за аттестационный тест баллов в пятибалльную шкалу оценок проводится исходя из правил, размещенных в таблице ниже.

Критерии оценки аттестационных тестов

| Оцениваемый показатель | Количество баллов, обеспечивающих получение | | |
|--|---|-------------|-------------|
| | удовлетворительно | хорошо | отлично |
| Процент набранных баллов из 100% возможных | 55% и более | 70% и более | 85% и более |
| Количество тестовых заданий | | | |
| 15 | От 8 до 11 | От 11 до 13 | 13 и более |
| 20 | От 11 до 14 | От 14 до 17 | 17 и более |
| 25 | От 13 до 18 | От 18 до 21 | 21 и более |

Активная форма обучения

Темы письменных работ

1. Исторический очерк опыта управления персоналом в России.
2. Линейные менеджеры в управлении человеческими ресурсами.
3. Планирование потребности в персонале с учетом текучести, оценочных процедур и «исчезновения» сотрудников.
4. Опыт российских организаций по подбору, отбору и найму персонала.
5. Передовой опыт российских организаций по оценке результативности работы сотрудников.
6. Организационные структуры управления персоналом в российских организациях.
7. Направления развития аудита управления человеческими ресурсами в России.
8. Опыт аудита персонала зарубежных стран.
9. Опыт управления персоналом в Германии.
10. Опыт управления персоналом во Франции.
11. Опыт управления персоналом в Финляндии.
12. Опыт управления персоналом в Японии.
13. Опыт управления персоналом в США.
14. Организация развития персонала в российских организациях.
15. Опыт американских фирм по организации развития персонала.
16. Опыт японских фирм по организации развития персонала.
17. Опыт западноевропейских фирм по организации развития персонала.
18. Опыт американских фирм по оценке результативности работы сотрудников.
19. Опыт российских организаций по оценке результативности работы сотрудников.
20. Опыт японских фирм по оценке результативности работы сотрудников.
21. Опыт западноевропейских фирм по оценке результативности работы сотрудников.
22. Опыт российских организаций по мотивации персонала.
23. Опыт американских фирм по мотивации персонала.
24. Опыт японских фирм по мотивации персонала.
25. Опыт западноевропейских фирм по мотивации персонала.
26. Опыт американских фирм по подбору, отбору и найму персонала.
27. Опыт японских фирм по подбору, отбору и найму персонала.
28. Опыт западноевропейских фирм по подбору, отбору и найму персонала.
29. Опыт американских фирм по управлению карьерой персонала.
30. Опыт японских фирм по управлению карьерой персонала.