



**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФГБОУ ВО «ИГУ»

**Кафедра культурологии и управления социальными процессами**

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института социальных наук

профессор В.А. Решетников

20 апреля 2022 г.



**Рабочая программа дисциплины**

**Б1.В.08 Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

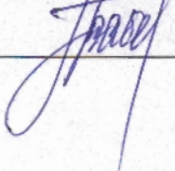
Профиль: **Менеджмент**

Квалификация (степень) выпускника – **БАКАЛАВР**

Форма обучения: **очная**

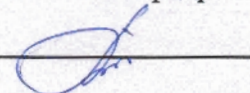
Согласовано с Учебно-методической  
комиссией Института социальных наук,  
протокол № 8 от 20 апреля 2022 г.

Председатель УМК, профессор

  
Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии  
и управления социальными процессами,  
протокол № 8 от 13 апреля 2022 г.

И.о. зав. кафедрой

  
Н.В. Грицких

## Содержание

1. Цели и задачи дисциплины .....	
11. Место дисциплины в структуре ОПОП .....	
111. Требования к результатам освоения дисциплины .....	
IV. Содержание и структура дисциплины	
4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов .....	
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	
4.3 Содержание учебного материала .....	
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ .....	
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС) .....	
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов .....	
4.5. Примерная тематика курсовых работ .....	
V. Учебно – методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) .....	
а) Основная литература .....	
б) Дополнительная литература .....	
в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы .....	
г) программное обеспечение .....	
VI. Материально – техническое обеспечение дисциплины .....	
VII. Образовательные технологии .....	
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации .....	
8.1. Оценочные средства для входного контроля .....	
8.2. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов	
8.3. Оценочные средства текущего контроля .....	

## 1. Цели и задачи дисциплины

Рабочая программа учебной дисциплины Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970 (зарегистрирован в Минюсте РФ 25.08.2020, регистрационный номер 59449).

**Цель:** сформировать у студентов практические навыки по принятию управленческих решений в области работы с персоналом, что будет способствовать в дальнейшем принятию эффективных управленческих решений, а также сформировать прочные теоретические знания о сущности и задачах деятельности по управлению человеческими ресурсами. Дать студентам представление о сущности деятельности по управлению человеческими ресурсами на уровне организации и показать, что научно обоснованная и продуманная система работы с кадрами во многом определяет эффективность и конкурентоспособность предприятия.

### **Задачи:**

- рассмотреть основные функции, принципы и стратегии управления человеческими ресурсами,
- основы анализа кадрового потенциала, принципы организации аттестации персонала,
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
- обоснование основных психологических закономерностей управления человеческими ресурсами.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина Б 1.В. 08 «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части образовательной программы прикладного бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент. Предшествующие дисциплины, на которые данная дисциплина опирается: «Менеджмент», «Теория организаций», «Разработка управленческих решений», "Управленческое консультирование". Последующие дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо: «Организационное поведение», «Стратегический менеджмент», «Методы переподготовки и повышения квалификации персонала».

### 111. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки (специальности) 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент.

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

<b>Компетенция</b>	<b>Индикаторы компетенций</b>	<b>Результаты обучения</b>
ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2 Умеет работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством	ИДК ПК – 5.3 Применяет методы эффективного управления человеческими ресурсами, организационной культурой (компании).	Знать: Базовые управленческие функции применительно к особенностям управления человеческими ресурсами в организации. Современные методы эффективного

		<p>управления человеческими ресурсами и организационной культурой организации</p> <p>Уметь:</p> <p>Реализовать инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами.</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками оценки эффективности технологий управления персоналом</p>
<p>ПК-7</p> <p>Осуществляет деятельность по оценке и аттестации персонала:</p>	<p>ИДК ПК 7.1</p> <p>Определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; определяет мотивационные факторы проведения оценки персонала; составляет и контролирует статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов</p>	<p>Знать:</p> <p>Нормативно-правовую документацию по управлению оценкой и аттестацией персонала в организации</p> <p>Уметь:</p> <p>Оценивать качество работы персонала</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками реализации кадровой политики организации</p>
	<p>ИДК ПК 7.2</p> <p>Выделяет группы персонала для проведения аттестации; обеспечивает документационное сопровождение аттестации персонала; составляет и контролирует статьи расходов на аттестацию персонала</p>	<p>Знать:</p> <p>Требования к проведению аттестации персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>Применять эффективные формы и методы аттестации персонала</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками контроля статей расходов на аттестацию персонала</p>

## I. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет:

очная форма обучения 4 зачетных единиц, 144 часа (семестр 4 – 93 часов контактная работа.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

### Очная форма обучения

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа		
			Лекции	Практические занятия	КСР/КО			
	<b>РАЗДЕЛ 1. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента.</b>							
1	Тема 1. Эволюция взглядов на роль управления человеческими ресурсами в жизни общества.	4	3	3	1/1	2	Опрос по теме	
2	Тема 2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента.	4	3	3	1/1	2	Конспект учебного материала	
	<b>Раздел 11. Управление человеческими ресурсами как наука и учебная дисциплина.</b>							
3	Тема 3. Предмет и место управления человеческими ресурсами в системе современных наук.	4	3	3	1/1	2	Контрольный опрос	
	Тема 4. Концептуальные основы управления человеческими						Конспект	

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися				
4	ресурсами в организациях	4	3	3		2	научной статьи
	<b>РАЗДЕЛ 111. Система управления человеческими ресурсами организации.</b>	4					
5	Тема 5. Персонал как ключевое условие достижения высокой эффективности организации.	4	3	3	1/1	2	Доклады по теме
6	Тема 6. Основные компоненты системы управления человеческими ресурсами в организациях.	4	3	3	1/1	2	Конспект учебного материала
	<b>РАЗДЕЛ 1У. Поиск и отбор персонала.</b>	4					
7	Тема 7. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом.	4	3	3	1/1	2	Сообщение по теме
8	Тема 8. Процесс адаптации новых сотрудников.	4	3	3	1/1	2	Конспект учебного материала
	<b>РАЗДЕЛ У. Оценка работы персонала в организации.</b>	4					
9	Тема 9. Оценка работы в системе управления персоналом.	4	3	3	0/1	2	Доклады по теме. Тестирование
10	Тема 10. Аттестация как инструмент управления персоналом в организациях.	4	3	3	0/1	2	Опрос по теме
	<b>РАЗДЕЛ У1. Профессиональное обучение персонала как форма профессионального развития сотрудников</b>	4					

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися				
	<b>организации.</b>						
11	Тема 11. Место обучения в системе управления персоналом в организациях.	4	3	3		3	Доклады по теме
12	Тема 12. Современные методы профессионального обучения и развития персонала.	4	3	3		2	Сообщение по теме
	Консультация	3					
	Контроль	26					
	Контактная работа	93					
	Экзамен	26					
<b>Итого часов</b>		<b>144</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>8/10</b>	<b>25</b>	



## 4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### Очная форма обучения

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
4	РАЗДЕЛ 1. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента. Тема 1. Эволюция взглядов на роль управления человеческими ресурсами в жизни общества.	Подготовка сообщений по теме «Персонал, как объект и субъект управления». Таблица отличий понятий: «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»	Первая неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 2; 3; 4. Дополнительная: 1; 2; 5;.
4	Тема 2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента.	Сообщение и презентация на тему: Стратегическое управление человеческими ресурсами (российский контекст).	Вторая неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 2; 3; 4. Дополнительная: 1; 2; 5;.
4	Раздел 11. Управление человеческими ресурсами как наука и учебная дисциплина. Тема 3. Предмет и место управления человеческими ресурсами в системе современных наук.	Подготовка сообщения на тему: «Место управления персоналом в системе управленческих дисциплин»;	Третья неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература: 1; 2; 3; 4. Дополнительная: 2; 6.
4	Тема 4. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами в организациях	Сообщение на тему: «Эволюция теории «человеческих отношений»: современная парадигма». Составить таблицу базовых концепций управления человеческими ресурсами.	Четвертая неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 2; 3; 4. Дополнительная: 1; 5.



Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
4	<p>РАЗДЕЛ 111. Система управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>Тема 5. Персонал как ключевое условие достижения высокой эффективности организации.</p>	<p>Сообщение на темы:</p> <p>1. Особенности государственного регулирования рынка труда.</p> <p>2. Формирование кадрового резерва современной организации.</p> <p>Выявить и проанализировать особенности управления человеческими ресурсами на примере конкретной организации</p> <p>Основные методы расчета потребностей в персонале.</p> <p>Анализ рынка труда региона.</p>	Пятая неделя	2	Устный опрос Доклад	<p>Основная литература (номер в списке):</p> <p>1; 2; 3; 4.</p> <p>Дополнительная : 1; 5;</p>
4	Тема 6. Основные компоненты системы управления человеческими ресурсами в организации.	<p>Подготовка докладов на тему:</p> <p>1. «Проектирование взаимоотношений службы управления человеческими ресурсами в общей оргструктуре управления организацией»</p> <p>2. Современные принципы кадровой политики организации</p> <p>3. Особенности современных характеристик трудового потенциала организации</p>	Шестая неделя	2	Устный опрос Доклад	<p>Основная литература (номер в списке):</p> <p>1; 2; 3; 4.</p> <p>Дополнительная : 1; 2; 3; 4;</p>

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
4	РАЗДЕЛ 1У. Поиск и отбор персонала. Тема 7. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом	Сообщение на тему: 1. «Особенности поиска персонала в Интернете». 2. Психодиагностика в кадровой работе: формы использования 3. Формы телефонного собеседования	Седьмая неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 2; 3; 4. Дополнительная :2; 8;
4	Тема 8. Процесс адаптации новых сотрудников в организации.	Сообщение на тему: Алгоритм процесса адаптации в организациях.	Восьмая неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 2; 3; 4. Дополнительная : 2; 3; 4;
4	РАЗДЕЛ У. Оценка работы персонала в организации Тема 9. Оценка работы в системе управления персоналом.	Сообщение на тему: «Общие положения оценки в сфере управления персоналом».	Девятая неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 2; 3; 4. Дополнительная : 2; 3; 4;
4	Тема 10. Аттестация как инструмент управления персоналом в организациях.	Эффективная беседа при аттестации работников. Методы выявления личностных качеств соискателя. Анализ ошибок при организации и проведении аттестации	10 неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 2; 3; 4. Дополнительная : 1; 2; 3; 4.

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
4	РАЗДЕЛ У1. Профессиональное обучение персонала как форма профессионального развития сотрудников организации. Тема 11. Место обучения в системе управления персоналом в организациях.	Подготовить сообщения по темам: 1. Виды и формы подготовки кадров. 2. Методы обучения персонала. Повышение квалификации и его отличие от других видов обучения.	11 неделя	3	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 3;. Дополнительная : 2; 3; 4;
4	Тема 12. Современные методы профессионального обучения и развития персонала.	Современные требования к переподготовке сотрудников Сравнить современные технологии обучения и переподготовки персонала.	12 неделя	2	Устный опрос Доклад	Основная литература (номер в списке): 1; 2; 3; 4. Дополнительная : 2; 3; 4;
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				<b>25</b>		
<b>Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)</b>				<b>0</b>		
<b>Бюджет времени самостоятельной работы, предусмотренный учебным планом для данной дисциплины (час) 25</b>						

### **4.3 Содержание учебного материала**

#### **РАЗДЕЛ 1. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента.**

Тема 1. Эволюция взглядов на роль управления человеческими ресурсами в жизни общества.

Парадигмы управления человеческими ресурсами конца XX - начала XXI вв.: доктрина научной организации труда; доктрина человеческих отношений; доктрина контрактации индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента.

Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Тип доминирующей в организации организационной культуры как основание специфика парадигм кадрового менеджмента (классификация Д. Коула). Типы организационной культуры: бюрократическая; органическая; предпринимательская; партисипативная.

Соотношение понятий: «управление персоналом», «руководство персоналом», «менеджмент персонала», «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами».

Особенности и недостатки традиционных методов управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента.

Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами. Два подхода в управлении человеческими ресурсами: рационалистический; гуманистический. Характерные черты управления человеческими ресурсами. Тенденции эволюции управления человеческими ресурсами:

Три основные модели кадрового менеджмента.

Уникальное профессиональное ядро кадрового потенциала как основное конкурентное преимущество компаний в условиях современного динамичного развития.

Изменения во внешней и внутренней среде современной корпорации. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии. Стратегические намерения – наращивать кадровый потенциал корпорации для реализации её бизнес - стратегии. Стратегические направления как раскрытие путей достижения стратегических целей компании.

#### **Раздел 11. Управление человеческими ресурсами как наука и учебная дисциплина.**

Тема 3. Предмет и место управления человеческими ресурсами в системе современных наук.

Полидисциплинарные истоки управления персоналом. Управление человеческими ресурсами и гуманитарные науки. Синкретичность и интегративность управления человеческими ресурсами.

Структура знаний науки управления человеческими ресурсами и её практическая значимость. Включение в управление человеческими ресурсами выводов других наук. Теоретический и прикладной уровни управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как учебная дисциплина.

Значение изучения управления человеческими ресурсами для руководителей, специалистов (кадровиков), менеджеров социально – культурных организаций. Понятие профессиональной, социальной, человековедческой и методической компетентности.

Место управления человеческими ресурсами в системе современного образования. Специфика изучения управления человеческими ресурсами в России.

Тема 4. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами в организациях

Экономический подход к управлению как основание концепции использования трудовых ресурсов.

Концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами в рамках органической парадигмы.

Концепция управления человеком в контексте гуманистической парадигмы.

Концепция «человеческого капитала» как теоретическое обоснование ориентации на человека и условия его работы. Теория человеческого капитала (Теодор Шульц, Гэри Беккер). Концепция «анализ человеческих ресурсов» Эрика Флэмхольца. Анализ человеческих ресурсов как процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения в социально – культурных организациях.

#### **РАЗДЕЛ 111. Система управления человеческими ресурсами в организации.**

Тема 5. Персонал как ключевое условие достижения высокой эффективности организации.

Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция. Ключевые факторы, лежащие в основе успеха организаций.

Управление человеческими ресурсами как система поддержки организационных стратегий. Понятие «организационной эффективности». Принципы управления человеческими ресурсами.

Роль миссии и стратегии организации в формировании кадровой политики. Миссия организации как результат работы управленческой команды. Условия успешной разработки реализации стратегии.

Основные условия, обеспечивающие эффективность процесса управления человеческими ресурсами организации: степень пригодности работников; удовлетворенность персонала; трудовая мотивация персонала; квалификация руководителей; условия работы; обеспеченность необходимыми ресурсами, материалами, оборудованием.

Тема 6. Основные компоненты системы управления человеческими ресурсами организациях.

Формирование кадровой политики организации. Понятие «кадровая политика». Типы кадровой политики.

Условия разработки кадровой политики. Влияние на кадровую политику факторов внешней среды: нормативные ограничения; ситуация на рынке труда. Влияние на кадровую политику факторов внутренней среды: цели предприятия, их временная перспектива и степень проработанности; стиль управления; условия труда; качественные характеристики трудового коллектива; стиль руководства.

Этапы построения кадровой политики. Кадровое планирование как важнейший элемент кадровой политики. Цель кадрового планирования. Этапы кадрового планирования: информационный этап; этап разработки проектов кадрового плана; этап принятия решения. Задачи кадрового планирования. Организация кадрового планирования во времени. Планирование кадрового спроса. Результаты кадрового планирования.

Создание системы управления человеческими ресурсами. Анализ качества

управления человеческими ресурсами. Проектирование системы управления человеческими ресурсами. Реализация программы совершенствования системы управления человеческими ресурсами. Препятствия на пути осуществления изменений в сфере управления человеческими ресурсами. Порядок внедрения изменений в систему управления человеческими ресурсами. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.

## **РАЗДЕЛ 1У. Поиск и отбор персонала.**

### **Тема 7. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом.**

Основные направления в сфере управления человеческими ресурсами в организациях. Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Планирование процесса отбора. Анализ деятельности. Цели и стадии анализа деятельности. Описательные характеристики деятельности. Количественная оценка элементов деятельности. Должностные инструкции. Профессиограмма – документ, представляющий описание деятельности и её места в организации. Типовая структура профессиограммы. Психограмма.

Значение анализа деятельности для процесса отбора кадров. Критерии отбора. Требования к критериям отбора: валидность; полнота; надежность; необходимость и достаточность критериев. Методы определения критериев отбора. Внешний рекрутинг и внутренний отбор. Преимущества и недостатки внешнего и внутреннего отбора.

Организация процесса отбора кадров. Этапы процесса отбора: поиск претендентов; сбор предварительной информации от кандидатов; проверка информации, полученной от кандидатов; оценка кандидатов; серия последовательных интервью; принятие решения о зачислении на работу.

Общая схема поиска и отбора персонала. Этапы многоступенчатого подхода к набору персонала. Методы отбора. Методы комплексной системы отбора.

Методики комплексного тестирования. Инструментарий для изучения деятельностных и коммуникативных качеств персонала. Исследование профессионально важных качеств персонала различных систем труда.

Критерии добротности теста: объективность; валидность; надежность; репрезентативность; адаптированность; научность. Сила и слабость тестирования. Общие правила тестирования. Требования к тестируемому: общительность, коммуникабельность; динамичность и гибкость поведения; эмоциональная сдержанность и терпимость; профессиональный такт; умение держать свою линию поведения; эмпатия; конфликтологическая грамотность и другие. Этапы тестирования. Проверка информации, предоставленной кандидатом. Проверка информации о состоянии здоровья.

Интервью как метод отбора. План проведения интервью. Типы интервью. Оценка результатов интервью.

Конкурсный набор персонала на работу в организациях. Цели и элементы конкурса. Подходы к организации и проведению конкурса: выборы; подбор; отбор. Этапы конкурса: подготовительный этап, основной этап, заключительный этап. Специфика подготовительного этапа. Основной этап. Способы формирования программы конкурса. Аттестационный способ. Метод персонал – технологии. Игротехнический способ.

Способ ситуационного моделирования.

Решение о приёме кандидата на работу. Система оценки кандидатов. Процедура принятия решения о приёме на работу.

Правовые аспекты найма на работу. Трудовой договор (контракт). Содержание трудового договора. Приказ о зачислении на работу.

Отбор руководителей. Основные критерии отбора руководителей. Эффективность процесса поиска и отбора кадров. Показатели эффективности процесса отбора кадров. Прямые финансовые потери при ошибках отбора. Косвенные издержки

при ошибках отбора.

### **Тема 8. Процесс адаптации новых сотрудников.**

Адаптация новых работников в организациях. Цели адаптации новых работников: уменьшение стартовых издержек; снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником; сокращение текучести кадров; экономия времени непосредственного руководителя и коллег; развитие у нового работника удовлетворенности работой.

Структура процесса адаптации. Основные элементы процесса адаптации.

Три основных направления в программе адаптации работников: а) введение в организацию; б) введение в подразделение; в) введение в должность.

Показатели успешности процесса адаптации.

## **РАЗДЕЛ У. Оценка работы персонала в организации**

### **Тема 9. Оценка работы в системе управления человеческими ресурсами.**

Факторы, влияющие на эффективность со стороны работника.

Факторы, оказывающие влияние на эффективность со стороны организации.

Условия создания системы оценки. Условия создания системы оценки рабочих показателей: заинтересованность и активная поддержка со стороны высшего руководства; наличие в организации высококвалифицированных обученных специалистов, отвечающих за работу системы оценок; подготовка документов, регламентирующих работу системы; своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценки эффективности; установление четкой связи оценки рабочих показателей и оплаты труда.

Ответственность за обеспечение работы системы оценки.

Обязанности специалистов кадровых служб и отделов труда и заработной платы. Разработка системы оценки. Цели и задачи, стоящие перед системой оценки. Оценка рабочих показателей призвана способствовать достижению пяти основных групп целей: административные цели; контроль качества управленческой деятельности; предоставление работникам обратной связи о степени соответствия их рабочих показателей требованиям организации; развитие работников; совершенствование процесса управления персоналом.

Категории оцениваемых работников. Ответственность за проведение оценки. Критерии оценки. Оценка количественных показателей. Оценка качества работы. Оценка потерь рабочего времени. Уровень текучести кадров. Оценка характеристик, связанных с обучением персонала. Оценка индивидуальных особенностей работника.

Общие требования к системе оценки. Основные требования оценки работы персонала. Два подхода к валидации критериев оценки: объективный; субъективный.

Методы оценки эффективности. Нетрадиционные подходы к оценке персонала: «360\*» аттестация; психологические методы оценки.

Сравнительная характеристика разных методов оценки персонала. Ошибки оценивания и их преодоление. Преодоление сопротивления внедрению методов оценки персонала.

### **Тема 10. Аттестация как инструмент управления персоналом в организации.**

Структура процесса аттестации: цель аттестации; анализ ситуации; анализ методов и подходов; план работы; проведение; анализ и последующие действия.

Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. Основные цели аттестации. Три этапа организации аттестации: а) подготовка к проведению аттестации; б) проведение аттестации; в)



подведение итогов аттестации.

Специфика аттестационного собеседования. Факторы, влияющие на успех аттестационного собеседования.

Подготовка к аттестационному интервью. Знания и навыки руководителя, необходимые для проведения аттестационного интервью. Значение аттестации для организации и для аттестуемых работников.

Формирование кадрового резерва. Типы резерва. Типология кадрового резерва: по виду деятельности; скорости замещения должностей; уровню подготовленности и др.

Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом. Планирование и развитие карьеры. Понятие «карьеры». Типы карьеры: профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера. Этапы карьеры: предварительный; становление; продолжение; завершение; пенсионный. Выбор карьеры. Планирование карьеры. Планирование и подготовка резерва руководителей. Определение характеристик будущих руководителей. Портрет руководителя (области компетенций). Отбор кандидатов в резерв руководителей. Подготовка планов развития. Назначение на должность. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.

Разработка программ стимулирования труда. Структура оплаты труда: базовые ставки; премиальные выплаты; социальные программы. Нетрадиционные способы мотивации.

## **РАЗДЕЛ У1. Профессиональное обучение персонала как форма профессионального развития сотрудников организации.**

Тема 11. Место обучения в системе управления человеческими ресурсами в организации.

Факторы, обуславливающие возрастание роли обучения в процессах организационных изменений и организационного развития.

Выгоды и издержки, связанные с обучением персонала.

Ответственность за обучение. Организация работы по обучению персонала. Пути повышения отдачи от обучения. Подходы для более полного использования результатов обучения. Постановка целей обучения. Определение потребности в обучении. Определение содержания, форм и методов обучения. Содержание обучения. Предоставление информации и знаний. Развитие необходимых моторных навыков и навыков работы с информацией. Развитие навыков межличностного общения и изменение установок. Развитие способности к принятию решений и анализу проблем.

Использование наглядных и вспомогательных средств. Принципы обучения и развития персонала. Условия эффективного усвоения: индивидуальные характеристики обучающихся; особенности изучаемого материала; используемые методы обучения; опыт, квалификация и установки преподавателя.

Ошибки при определении содержания учебных программ.

Тема 12. Современные методы профессионального обучения и развития персонала.

Три группы методов: традиционные методы обучения; активные методы обучения; методы обучения на рабочем месте.

Традиционные методы обучения: лекции; семинары; учебные кино- и видеофильмы.

Активные методы обучения: тренинги; программированное обучение; компьютерное обучение; групповые обсуждения; деловые и ролевые игры; ролевое моделирование; разбор практических ситуаций.

Методы профессионального обучения: обучение на рабочем месте; наставничество; стажировки; рабочая ротация.

Размер учебной группы и выбор методов обучения. Стоимость обучения. Выбор и подготовка преподавателей. Проведение комплекса подготовительных мероприятий.

Психологический климат во время проведения учёбы. Условия проведения обучения.

Обучение руководителей. Особенности обучения руководителей.

Оценка эффективности учебных программ. Цели и методы оценки эффективности учебных программ. Критерии эффективности обучения. Процедура оценки эффективности учебных программ.

#### 4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудовое время (час.)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	<b>Раздел I. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента.</b>	Тема 1. Эволюция взглядов на роль управления человеческими ресурсами в жизни общества.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
2		Тема 2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
3	<b>Раздел II. Управление человеческими ресурсами как наука и учебная дисциплина.</b>	Тема 3. Предмет и место управления человеческими ресурсами в системе современных наук.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
4		Тема 4. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами в организации.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
5	<b>РАЗДЕЛ III. Система управления человеческими ресурсами в организации.</b>	Тема 5. Персонал как ключевое условие достижения высокой эффективности организации	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
6		Тема 6. Основные компоненты системы управления человеческими ресурсами в организации.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
7	<b>Раздел IV. Поиск и отбор персонала.</b>	Тема 7. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
		Тема 8. Процесс адаптации новых сотрудников.	3	Устный опрос Доклад	ПК-5.3;

8				Презентация	ПК-7.1; ПК-7.2
9	<b>Раздел У. Оценка работы персонала в организации</b>	Тема 9. Оценка работы в системе управления человеческими ресурсами.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
10		Тема 10. Аттестация как инструмент управления персоналом в организациях.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
11	<b>Раздел У1. Профессиональное обучение персонала как форма развития сотрудников организации</b>	Тема 11. Место обучения в системе управления персоналом в организациях.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
12		Тема. 12. Современные методы профессионального обучения и развития персонала.	3	Устный опрос Доклад Презентация	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
			<b>36</b>		

**4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)**

п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	1. Эволюция взглядов на роль управления человеческими ресурсами в жизни общества.	1.Изучение литературы по теме. 2. Написание конспектов. Задание: Подготовить устные сообщения по теме семинара.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2
2	2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента	1.Изучение литературы по теме. 2. Написание конспектов. Задание: Подготовиться к собеседованию по вопросам стратегического управления ресурсами.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2

3	3. Предмет и место управления человеческими ресурсами в системе современных наук.	1.Изучение литературы по теме. 2. Написание конспектов. Задание: 1. Подготовиться к обсуждению вопросов	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК- 7.1 ИДК ПК 7.2
4	4. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами в организациях	Подготовить устные сообщения по теме. Составить таблицу базовых понятий курса: «Управление человеческими ресурсами в организациях».	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК – 5.3 ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2
5	5. Персонал как ключевое условие достижения высокой эффективности организации.	1. Подготовиться к собеседованию по вопросам? 2.Подготовить презентацию по одному из рассматриваемых вопросов. 3. Подготовить конспект научной статьи	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2
6	6. Основные компоненты системы управления человеческими ресурсами в организациях	Проанализировать основные компоненты системы управления человеческими ресурсами на примере конкретной организации	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК- 7.1 ИДК ПК 7.2
7	7. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом.	1. Подготовиться к собеседованию по вопросам? 2.Подготовить презентацию по одному из рассматриваемых вопросов.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИД ПК-5.3; ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2
8	8. Процесс адаптации новых сотрудников.	1. Подготовиться к собеседованию по вопросам? 2.Подготовить презентацию по одному из рассматриваемых вопросов. 3. Подготовить конспект научной статьи	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2
9	9. Оценка работы в системе управления	1. Подготовиться к собеседованию по	ПК-5.3;	ИДК ПК-5.3;

	человеческими ресурсами	вопросам? 2.Подготовить презентацию по одному из рассматриваемых вопросов. 3. Подготовить конспект научной статьи	ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2
10	10. Аттестация как инструмент управления человеческими ресурсами в организации.	Составит алгоритм аттестации персонала на примере конкретной организации	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2
11	11. Место обучения в системе управления человеческими ресурсами в организациях.	Подготовиться к собеседованию по вопросам темы.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2
12	12.Современные методы профессионального обучения и развития персонала.	1.Изучение литературы по теме. 2. Подготовка проекта по организации обучения и развития персонала на примере конкретной организации	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2	ИДК ПК-5.3; ИДК ПК-7.1 ИДК ПК 7.2

#### 4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Учебно-тематический план дисциплины предусматривает ее изучение студентами на лекциях, семинарах и в ходе самостоятельной работы. Посещение аудиторных занятий обязательно. На лекциях студенты осваивают материал, записывая его в тетрадях. Каждая лекция и семинар имеют свою цель учебной работы, которая предполагает раскрытие и освоение студентами основных положений государственного образовательного стандарта по данной дисциплине. На семинарах предполагается обсуждение студентами определенных вопросов плана, раскрывающих тему семинара. Семинар является формой организации учебного процесса, которая служит дополнением к лекции, детализирует и расширяет ее тему. Активность студентов на семинаре является обязательным требованием к его проведению.

В процессе подготовки к семинару преподаватель дает студентам следующие задания:

- 1) ознакомиться с планом и методическими указаниями к семинару;
- 2) изучить конспект лекции по данной теме;
- 3) самостоятельно изучить литературу, данную к вопросам плана;

4) выполнить задания для самостоятельной работы с целью сбора реальных фактов, иллюстрирующих те или иные положения задания.

Для успешного выполнения заданий для самостоятельной работы по данной дисциплине преподаватель может попросить студентов проанализировать веб-сайты российских и зарубежных организаций социально - культурной сферы в Интернете. Для этого в программе приводятся адреса веб-сайтов, где можно найти материалы о тенденциях в управлении персоналом в социально – культурной сфере. На семинарах студенты выступают с сообщениями по вынесенным на рассмотрение вопросам, докладывают о выполнении определенных заданий, участвуют в дискуссии. Преподаватель предоставляет студентом возможность свободно высказаться по обсуждаемым вопросам, помогает организовать обсуждение и провести дискуссию.

Сами семинары могут иметь различную форму. Наиболее типичной формой является коллективное обсуждение сообщений студентов по вопросам плана. Однако это не означает, что к семинару готовятся только те студенты, кто делает сообщение. Все студенты должны быть готовы к обсуждению, обмену мнениями. Студенты могут подготовить презентации (устные и электронные в PowerPoint), которые демонстрируют своим сокурсникам. После презентации они отвечают на вопросы. Завершается презентация обсуждением. Отдельные вопросы семинара посвящаются изучению практических случаев (case study). Семинары могут проходить и в форме деловой или ролевой игры, пресс-конференции, круглого стола, встречи с экспертом, заседания мастерской (workshop) и др. Как правило, один час на первом и последнем семинаре посвящен и графическому изображению студентами того, как они представляли новую дисциплину в начале ее освоения и после. Завершаются семинары итоговым занятием в форме круглого стола, на котором обсуждаются все возникающие вопросы по изучению дисциплины и даются рекомендации по подготовке к итоговой аттестации. Форма каждого занятия определяется преподавателем, который доводит форму последующего семинара и задания до сведения студентов на предыдущем семинаре. С тематикой семинаров и конкретными вопросами и заданиями к семинару студенты могут ознакомиться и на странице кафедры культурологии и управления социальными процессами сети университета. Доступ к локальной сети открыт в электронном читальном зале университета и любой точке доступа на факультете.

**Текущая и опережающая СРС**, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме,
- выполнении домашних заданий,
- подготовке к экзамену.

**Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа (ТСР)** направлена на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала студентов и заключается в:

- поиске, анализе, структурировании и презентации информации, анализе научных публикаций по определенной теме исследований,
- анализе статистических и фактических материалов по заданной теме, исследовательской работе и участии в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах.

## **Примерный перечень научных проблем и направлений научных исследований:**

1. Разработка технологий эффективного набора персонала.
2. Разработка технологий эффективного отбора персонала.
3. Разработка технологий эффективной оценки персонала.
4. Разработка технологий эффективной адаптации персонала.
5. Развитие перспективных технологий обучения персонала.

### **Содержание самостоятельной работы студентов по модулю (дисциплине)**

#### **Контрольная работа**

В качестве контрольной работы студентам предлагается выполнить реферат. Реферат пишется на листах формата А4. Объем реферата должен быть не менее 18 страниц рукописного или печатного текста (размер шрифта 14 при компьютерном наборе текста), из них 3 страницы – оформление реферата в соответствии с нормами ГОС (1 стр. – титульный лист, 2 стр. – оглавление или план, последняя страница реферата – список использованной литературы).

#### **Задания для самостоятельной работы студентов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами».**

1. Кадровое делопроизводство подразделяется на:
  - внутреннее (управленческая, финансовая, бухгалтерская, кадровая, производственная документация;
  - внешнее (переписка с партнерами, гражданами, бухгалтерская отчетность, аудиторские заключения и т.п.);
  - обязательное – определяется нормативными актами (Трудовой кодекс РФ, и др.)
  - рекомендуемое (документы в сфере управления персоналом).

#### **ЗАДАНИЕ:**

На примере конкретной компании составьте перечень, что включает в себя внутреннее и внешнее делопроизводство. Какие конкретные документы определяют порядок обязательного делопроизводства? Какова специфика документов в сфере управления персоналом рекомендуемого делопроизводства?

#### **2. Анализ и аудит персонала.**

- Сформулируйте основные направления аудита персонала – Трудовой потенциал организации, мотивационный профиль.
- Основные направления анализа структуры динамики персонала (структура сотрудников по категориям персонала, половозрастная структура, текучесть кадров). Проведите анализ и аудит персонала на примере конкретной организации.

#### **3. Выделите наиболее важные для управления персоналом изменения в Трудовом кодексе, сравнивая новые формулировки с формулировками, действовавшими ранее (2002 г., 2006 г.). Например: Статья 21 ТК РФ. Обязанности работника:**

в новой редакции ...; в старой редакции ... .

#### **4. Сформулируйте и расшифруйте разделы должностной инструкции: общие положения; трудовые функции; должностные обязанности; права работников; условия труда.**

#### **5. Формирование службы персонала.**

Составьте список проблем, которыми приходится заниматься на практике службе персонала конкретной организации: а) ведение кадрового учета и делопроизводство; б) обучение и развитие персонала; в) бюджетирование деятельности службы.

Составьте список задач службы персонала: а) наём и организация адаптации персонала на рабочих местах; б) организация обучения работников новой для них работе; в) создание кадрового резерва.

Какой должна быть структура службы персонала по отношению к масштабу организации?



- Маленькая компания (подразделение); - Средние по величине компании; - Крупная компания.

6. Формирование миссии конкретной компании.

Миссия компании важная часть корпоративной культуры, основополагающий элемент корпоративной политики. В миссии отражается предназначение компании. Не путать с целями компании. Цели направлены внутрь, они для самой компании, миссия направлена вовне. Сформулированная миссия должна быть ёмкой, четкой, краткой.

Ознакомьтесь с Уставом одного из предприятий и исходя из его общих положений сформулируйте миссию этого предприятия.

7. Выявите основные проблемы, связанные с составлением штатного расписания:

- Что понимается под «штатом» и «штатным расписанием»?
- Кто должен составлять штатное расписание и вносить в него изменения?
- С чего начинается процесс составления штатного расписания ?
- С чего начинать заполнение унифицированной формы № Т – 3?
- Как правильно назвать структурное подразделение?

8. Сформулируйте в краткой форме элементы и процессы системы подбора персонала (процесс создания вакансии и формирование заявки на подбор; процесс отбора кандидатов ...).

9. Выявите внешние и внутренние факторы, влияющие на конфигурацию системы подбора персонала в конкретной организации.

10. Подготовьте заявку на подбор персонала.

11. Резюме, анкетирование, рекомендации и их предназначение.

- Составьте резюме.
- Разработайте инструкцию основных требований (правил) к составлению резюме.

12. Сформулируйте конкретные рекомендации по структуре интервью.

13. Аттестация как инструмент.

Подготовьте словарь понятий, связанных с аттестацией: аттестация, сертификация, аттестационная комиссия, квалификация, квалификационная комиссия, тарификация.

14. Кратко опишите основные методы оценки персонала: матричный метод, эталонный метод, дискуссионный, тестирование, метод бальной оценки. Выявите их достоинства и недостатки.

15. Сформулируйте порядок проведения аттестационных процедур (модель).

16. Составьте перечень случаев при которых может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя (См. Трудовой кодекс РФ).

17. Разработайте алгоритм действий при сокращении штатной численности персонала (причины сокращений; этапы проведения мероприятий по сокращению штатной численности; документация обеспечения сокращения штата ...).

18. Разработайте мотивационную систему для персонала конкретной компании.

19. Проведите диагностику корпоративной культуры на конкретном предприятии. Сформулируйте основные направления формирования корпоративной культуры.

20. По результатам анализа и диагностики конкретного предприятия подготовьте сообщения на следующие темы:

- Информационные системы по кадровому учету ( «1 С», «Парус», «Галактика»).
- Кадровые агентства как поставщики услуг по подбору персонала.
- Профессиональное тестирование как метод проверки уровня профессионализма кандидата.
- Специфика деятельности Ассесмент - центра.
- Возможности аутсорсинга в управлении персоналом.
- Эффективность работы служб персонала в системе сбалансированных показателей.
- Анализ ресурсов по поиску специалистов (интернет, внутренние ресурсы компании, кадровые агентства, средства массовой информации).
- Ситуативное руководство как инструмент управления персоналом.

- Материальные и нематериальные мотивационные факторы: опыт классификации.
  - Подходы к изучению группового и индивидуального мотивационного профиля.
  - Опыт организации и проведения корпоративных праздников.
  - Корпоративная культура как фактор влияния на уровень мотивации сотрудников.
  - Бренд компании как мотивирующий фактор.
21. Дайте характеристику процесса развития практики управления персоналом на одном из предприятий г. Иркутска. Подумайте о возможном соответствии этого процесса этапам развития управления персоналом.
  22. Определите и обоснуйте место управления персоналом среди факторов выживания и успеха предприятия на рынке. Проанализируйте состояние этих факторов на примере конкретного предприятия, как они могут быть улучшены и какую роль в этом играет управление персоналом.
  23. Разработайте дерево целей и задач управления персоналом с учетом особенностей конкретного предприятия.
  24. Составьте матрицу основных функций менеджмента и специальных функций управления предприятием и обоснуйте место управления персоналом в системе этих функций.
  25. Охарактеризуйте кадровый потенциал службы управления персоналом конкретного предприятия. Выполните функциональный анализ работы кадровой службы.
  26. Дайте характеристику факторов, определяющих стратегию управления персоналом на одном из предприятий. В чем выражается взаимосвязь стратегии управления организацией и управления персоналом. Опишите основные этапы стратегического управления человеческими ресурсами фирмы.
  27. Дайте характеристику методов развития персонала, опишите их преимущества и недостатки. Приведите примеры практического использования методов развития персонала. Объясните, почему некоторые из новых методов еще не нашли применения в деятельности предприятий России.
  28. Сформулируйте девизы и правила, которые Вы можете предложить для работы с персоналом предприятия.
  29. Разработайте причинно-следственные диаграммы: развития персонала предприятия; индивидуального планирования карьеры.
  30. Какие необходимо включить рычаги, чтобы персонал работал эффективно? Разработайте систему мотивов, которая позволит работать эффективно с полной отдачей. Какова роль морального стимулирования работников организации?
  31. Дайте определение сущности карьеры и назовите её виды. Опишите содержание этапов и цели карьеры менеджера.
  32. Каковы главные условия успешной трудовой адаптации? Опишите основные способы и мероприятия по управлению процессом адаптации.
  33. Покажите на примерах, чем российская организационная культура отличается от западной?
  34. Проанализируйте связь корпоративной культуры, командного духа и стиля управления организацией?
  35. Сформулируйте правила, которые позволят сделать подбор персонала более эффективным?
  36. Почему справедливо утверждение «Любая проблема предприятия – это проблема управления человеческими ресурсами». Приведите примеры из своей управленческой практики.
  37. Назовите некоторые главные причины того, что так мало людей достигают самоактуализации, как её понимает А. Маслоу. Что, по Маслоу, является следствием неудачи человека в удовлетворении его метапотребностей?
  38. Обоснуйте сущность концепции «персонал – главное достояние организации».

39. Обоснуйте необходимость психологизации управления. Из трех основных направлений современной психологии – психоанализ, бихевиоризм и гуманистическая психология – какое наиболее адекватно отвечает Вашей точке зрения на личность и поведение человека и почему?
40. Сформулируйте принципы управления персоналом кризисного предприятия.

#### **Варианты контрольных заданий (тематика докладов, сообщений, презентаций)**

ТЕМА. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента.

1. Особенности управления человеческими ресурсами на этапе перехода к устойчивому экономическому развитию.
2. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.
3. Специфика управления человеческими ресурсами в условиях экономического кризиса.
4. Антикризисный подход в управлении человеческими ресурсами.
5. Управление человеческими ресурсами в условиях стратегических возмущений.
6. Совершенствование управления персоналом в современной российской организации.
7. Стратегическое управление персоналом в российской организации.
8. Специфика управления персоналом в преуспевающей организации.
9. Устойчивость персонала и социально-психологический климат в малых организациях.
10. Стратегический подход к управлению персоналом.
11. Управление человеческими ресурсами в российских организациях в условиях переходной экономики.
12. Управление человеческими ресурсами в организации в условиях риска и чрезвычайной ситуации.
13. Риски в кадровой работе (на примере конкретной организации).
14. Формирование современного механизма управления персоналом.
15. Исследование инновационных подходов в управлении персоналом.
16. Формирование управленческих команд нового поколения.
17. Принципы и методы командной работы в управлении персоналом.
18. Национальные особенности принятия кадровых решений.
19. Стилевая структура деятельности менеджера по персоналу.
20. Воздейственная практика в управлении человеческими ресурсами.
21. Разработка раздела по персоналу бизнес-плана.
22. Бизнес-элита как фактор изменений в современной России.
23. Социально-психологические факторы восприятия инноваций российскими менеджерами.
24. Изменение на рынке труда для молодежи на примере деятельности молодежного центра занятости.
25. Коучинг как новый стиль менеджмента в управлении персоналом.
26. Базовые стратегии работы с персоналом и реальная практика управления.
27. Управление персоналом как управление компетенциями сотрудников.
28. Информационное обеспечение деятельности менеджера организации.
29. Разработка практических рекомендаций по развитию человековедческой компетентности менеджера по персоналу.
30. Методы преодоления кросс-культурных и этических противоречий на всех этапах и всех уровнях работы с персоналом.
31. Специфика управления персоналом (на примере конкретной организации).

32. Особенности использования в российских условиях зарубежного опыта управления персоналом.
33. Обобщение опыта развития научной организации управленческого труда в современной России.

ТЕМА. Управление человеческими ресурсами как наука и учебная дисциплина.

1. Экспертные процедуры в контексте управления человеческими ресурсами организации.
2. Творчество как условие совершенствования профессионализма менеджера по управлению персоналом.
3. Человеко-центрированный подход в практике управления персоналом.
4. Исследование полидисциплинарных истоков управления человеческими ресурсами
5. Методологические основы гуманизации управления человеческими ресурсами.
6. Гуманистические основания управления персоналом современной организации.
7. Социальная значимость гуманизации управления персоналом.
8. Критерии эффективности гуманизации системы управления персоналом.
9. Диалектика профессиональной, социальной и методической компетентности.
10. Специфика изучения дисциплины «управление человеческими ресурсами» в России.

ТЕМА. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами

Развитие теорий управления персоналом на современном этапе.

1. Концепция управления человеческими ресурсами в контексте гуманистической парадигмы.
2. Инновационные методы управления человеческими ресурсами как базовая характеристика устойчивых систем.
3. Различные подходы в понимании инновационных методов управления персоналом.
4. Социальные последствия применения инновационных методик управления человеческими ресурсами в современной России.
5. Специфика экономического подхода к управлению человеческими ресурсами.
6. Теория и практика рефлексивного управления человеческими ресурсами.
7. Труд руководителя: рефлексивное управление.
8. Методология стратегического управления человеческими ресурсами на основе самоорганизации.
9. Методология анализа человеческих ресурсов.
10. Научно-методические основы формирования системы управления человеческими ресурсами в открытом информационном обществе.
11. Концепция «человеческого капитала» как теоретическое обоснование ориентации на человека.
12. Создание и использование информационного обеспечения управления человеческими ресурсами.
13. Пути и проблемы гуманизации труда в организациях.
14. Картина мира менеджера организации: инструменты формализации.
15. Архетипы успеха в теории и практике управления персоналом.
16. Успех в картине мира менеджера организации.
17. Пассионарность - сила личности современного менеджера социально - культурных организаций.
18. Современные интерпретации стилей руководства.

ТЕМА. Система управления человеческими ресурсами в организации.

1. Создание службы **управления человеческими ресурсами** (на примере конкретной организации).

2. Разработка общих требований к формированию системы управления человеческими ресурсами в организациях.
3. Альтернативные стратегии формирования штата сотрудников.
4. Прогнозирование как основа выбора кадровой стратегии .
5. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры.
6. Технология текущего, среднесрочного и перспективного планирования деятельности руководителя.
7. Разработка кадровой политики организации.
8. Кадровая политика организации и моделирование профессиональной деятельности (на примере конкретной организации).
9. Разработка кадровой стратегии (на примере конкретной организации).
10. Анализ работы службы управления персоналом.
11. Анализ кадрового потенциала организации (на примере конкретной организации).
12. Оценка эффективности организации управления персоналом на предприятии.
13. Организационная культура в системе управления персоналом (на примере конкретной организации).
14. Возможности использования организационной культуры как ресурса организации.
15. Пути формирования корпоративной культуры (на приме конкретной социально-культурной организации).
16. Организационная культура в концепции кадровой политики.
17. Разработка стратегии и миссии организации.
18. Миссия организации как инструмент управления конкурентными преимуществами.
19. Миссия организации и смысл жизни её сотрудников.
20. Исследование влияния ценностных аспектов деятельности организации на отношение к персоналу.
21. Социально-психологический анализ стиля руководства.
22. Стиль управления и эффективность руководства командой.
23. Исследование влияния группы на поведение и установки работников.
24. Исследование неформальной коммуникативной сети в государственной организации.
25. Клиентная ориентированность как условие успешного развития социально-культурной организации.
26. Должностная инструкция как инструмент параметризации рабочего места.
27. Разработка должностных инструкций для сотрудников ( на примере конкретной организации).
28. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
29. Кадровый рост фирмы: преимущества и опасности.
30. Деятельность психолога в системе управления человеческими ресурсами.
31. Исследование системы управления персоналом в организации и критериев оценки её функционирования.

#### ТЕМА. Поиск и отбор персонала.

1. Профессиональный отбор персонала организаций.
2. Анализ практики отбора персонала и практические рекомендации.
3. Методология и опыт отбора персонала при найме.
4. Исследование зарубежного опыта отбора и найма персонала.

5. Социальные явления как фактор, определяющий особенности отбора персонала.
6. Планирование процесса отбора персонала.
7. Обоснование критериев отбора персонала организаций.
8. Разработка технологии поиска и получения работы.
9. Биографические методы в отборе персонала: возможности и ограничения.
10. Тестирование как способ отбора персонала.
11. Исследование эффективности поиска и отбора кадров в организации.
12. Организация процесса отбора кадров на предприятии.
13. Современные методы отбора персонала.
14. Психологические аспекты подбора и проверки персонала (на примере конкретной организации).

ТЕМА. Процесс адаптации новых работников.

1. Освоение новой работы и адаптация в трудовом коллективе.
2. Взаимосвязь развития индивидуальности и развития коллектива как фактор стабильности кадров.
3. Освоение новой работы и адаптация в трудовом коллективе.
4. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации.
5. Моделирование алгоритма постановки и реализации жизненных целей менеджера организаций.
6. Психологические особенности общения персонала с различной направленностью личности.
7. Психологические особенности отношения персонала к организационно-общественной деятельности.
8. Личность руководителя в системе управленческих отношений: методологический аспект.
9. Исследование затрат рабочего времени руководителя и содержания управленческого труда.
10. Исследование структуры процесса адаптации персонала в организации.
11. Обоснование показателей успешности процесса адаптации.
12. Удовлетворенность выполняемой работы как условие успешной адаптации.
13. Гуманистическое направление в консультационной деятельности менеджера организаций.
14. Управленческое консультирование в контексте управления человеческими ресурсами.
15. Исследование рынка консультационных услуг в современной России.
16. Менеджер по персоналу как внутренний консультант организации.
17. Экспертное и процессное консультирование общественных организаций.
18. Роль и задачи психологического консультирования в деятельности менеджера.
19. Профилактика производственных стрессов и способы борьбы с их последствиями.
20. Роль организации в снижении стресса.
21. Разработка программы защиты работников от стрессов (на примере конкретной организации).
22. Профессиональный стресс в коммуникативных профессиях.
23. Методы формирования собственного имиджа менеджера.
24. Стратегии преодоления конфликта в системе управления персоналом.
25. Управление повседневной деятельностью персонала.
26. Развитие творческого потенциала персонала в контексте профессиональной адаптации.

ТЕМА. Оценка работы персонала.

1. Исследование взаимосвязи между уровнем развития коммуникаций и эффективностью работы организации.
2. Исследование инновационного поведения специалистов по персоналу.
3. Оценка персонала и аттестация в системе управления персоналом.
4. Поведенческие и этические аспекты при оценке персонала и проведении аттестации.
5. Рекомендации по подготовке и проведению аттестации.
6. Социально-психологические требования к аттестации кадров.
7. Стратегии достижения профессионализма в менеджменте организаций.
8. Исследование креативного поведения менеджера по управлению персоналом.
9. Влияние креативности на повышение профессионализма менеджера социо – культурной организации.
10. Экспертная оценка профессионально важных качеств и стимулирование сотрудников организации.
11. Разработка эффективной системы оценки труда и вознаграждений персонала.
12. Стимулирование персонала и оценка индивидуального вклада в малых организациях.
13. Корпоративная система оценки персонала (система грейдов).
14. Профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров.
15. Этические проблемы профессионального самоопределения кадрового работника.
16. Оценка результативности труда персонала (на примере конкретной организации).
17. Критерии эффективности труда менеджера организаций.
18. Психологические методы оценки персонала.
19. Специфика нетрадиционных методов оценки персонала.
20. Метод субъективного оценивания квалификационных требований.
21. Особенности применения компьютерных технологий в психодиагностике.
22. Профессиональное тестирование: возможности и действительность.
23. Поведенческие модели и их роль в определении подходов к мотивации.
24. Мотивационные инструменты менеджера и их использование в работе с персоналом.
25. Исследование влияния фактора времени на мотивацию сотрудников организации.
26. Мотивация к труду: методы и средства оптимизации.
27. Разработка системы мотивации в организации.
28. Схемы материального стимулирования сотрудников на примере малого предприятия.
29. Мотивация трудовой деятельности и самооценка специалиста (на материале региональных организаций).
30. Специфика немонитарной мотивации персонала (на примере конкретной организации).
31. Диагностика в рамках психологического обеспечения управления человеческими ресурсами.
32. Психологические детерминанты осознанного поведения работников.
33. Исследование влияния характерологических особенностей на поведение сотрудников организации.
34. Психологический портрет успешного менеджера.
35. Методы рационализации личного труда менеджера организации.



36. Личностные особенности профессионального развития менеджера по персоналу.
37. Личностно-профессиональное развитие менеджера организации в условиях инновационной деятельности.
38. Профессиональное самосознание как социально-психологическая проблема.
39. Становление профессионального самосознания менеджера по персоналу.
40. Исследование роли профессионального самосознания в реализации жизненных целей менеджера организации.
41. Исследование развития профессионального самосознания менеджера организации.
42. Психологический анализ профессионального самосознания.
43. Элитарные ориентации в профессиональном самоопределении менеджера организации.
44. Самооценка руководителя как условие профессионального роста.
45. Влияние коммуникативных качеств личности руководителя на эффективность руководства коллективом.
46. Моделирование и количественная оценка качеств руководителя современного типа: российский опыт.
47. Разработка модели и количественная оценка качеств руководителя как умение управлять самим собой.
48. Саногенная рефлексия как фактор оптимизации акцентуаций характера и повышения эффективности управления персоналом.
49. Исследование управленческой карьеры менеджера организации.
50. Особенности трудовой карьеры и жизненные ориентации менеджера организации.
51. Стратегии карьерного роста менеджера организации.
52. Планирование индивидуальной карьеры (сравнительный анализ).
53. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.
54. Личностные факторы профессиональной карьеры менеджера организации.
55. Анализ факторов, влияющих на самоуправление личной карьерой менеджера.
56. Объективные и субъективные условия самоуправления личной карьерой менеджера.
57. Особенности стратегий профессиональной самореализации личности.
58. Диалектика профессиональной и личностной самореализации человека.
59. Креативность как условие профессиональной самореализации личности в изменчивом мире.
60. Управление карьерой в организации.
61. Методы рационализации личного труда менеджера организации.
62. Технология успеха в кадровом менеджменте.
63. Методы формирования собственного имиджа менеджера организации.
64. Кризисы профессионального становления личности.
65. Личностный опыт перемены профессиональных занятий.
66. Развитие представлений о профессиональных и жизненных перспективах менеджера социально – культурной организации.
67. Сравнительный анализ осознания и переживания кризисов профессионального развития работников кадровой службы.
68. Сравнительный анализ становления ценностно-смысловой сферы специалистов по персоналу.
69. Направленность личности как фактор профессионального самоопределения менеджера социально – культурной организации.
70. Сравнительный анализ развития представлений о цели (или смысле) своей профессиональной деятельности у студентов-менеджеров.

ТЕМА. Обучение персонала.

1. Специфика бизнес-образования в России: кросс-культурный аспект.
2. Российские программы MBA: возможности и опасности.
3. Обучение персонала как средство повышения эффективности организации.
4. Разработка системы обучения и повышения квалификации персонала (на примере конкретной организации).
5. Разработка программы обучения персонала (на примере конкретной организации).
6. Инновационное образование как фактор становления будущего менеджера организации.
7. Формирование профессионально-психологической культуры кадрового работника.
8. Исследование влияния обучения на текучесть кадров и производительность труда.
9. Пути профессионального совершенствования менеджера по персоналу.
10. Повышение квалификации как условие эффективного использования потенциала работника.
11. Развитие поведения работников с помощью обучения.
12. Организационные формы подготовки кадров для предпринимательских структур.
13. Стратегическое самоопределение менеджера по персоналу.
14. Развитие человековедческой компетентности в системе профессиональной подготовки менеджера организации.
15. Человеко-центрированный подход в практике психологического консультирования персонала организации.
16. Влияние интенсивного обучения на профессионально важные качества менеджера по персоналу.
17. Активные методы социально-психологической подготовки руководителей.
18. Деловые игры как средство социально-психологического обучения персонала.
19. Интерактивные технологии формирования коммуникативной компетентности руководителей службы по персоналу.
20. Профессиональные навыки менеджера (техника нейролингвистического программирования).
21. Разработка рекомендаций по развитию персонала социально-культурной организации.
22. Технология индивидуальной работы с персоналом.
23. Организация, психология и технологии самообразования человека работающего.
24. Теория и практика технологической подготовки студентов специальности «Менеджмент организации».
25. Новые технологии развития стратегического мышления менеджера организаций.
26. Силь мышления менеджера как личностное преимущество.
27. Развитие интеллектуального ресурса руководителя.
28. Методы и способы развития эмоционального интеллекта.
29. Развитие готовности к нестандартному измененному мышлению менеджера по персоналу.

**Перечень тем для проведения студентами мини – исследований в рамках учебной дисциплины.**

1. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.
2. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника.
3. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности.
4. Разработка программы деятельности руководителей при увольнении сотрудника.
5. проектирование системы управления адаптацией персонала.
6. Формирование кадровой политики организации.

7. Формирование целей и системы управления персоналом.

#### 4.5. Примерная тематика курсовых работ:

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом.

### У. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Доступ студентов к библиотечным фондам, в том числе к изданиям по основным изучаемым дисциплинам, обеспечивается на абонеентах, в читальных залах, также организован открытый (свободный) доступ к периодическим и справочным изданиям. Организован доступ для преподавателей и студентов к образовательным и научным электронным ресурсам, в том числе к электронно-библиотечным системам, сформированным на основании договоров, государственных контрактов с правообладателями, информационных писем.

Библиотечный фонд укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной литературы по всем дисциплинам, практикам, ГИА, указанным в учебном плане ОПОП ВО 38.03.02 Менеджмент. Подробная информация представлена на сайте библиотеки ИГУ [http://library.isu.ru/ru/inform\\_serv/For\\_teachers/useful\\_inform.html](http://library.isu.ru/ru/inform_serv/For_teachers/useful_inform.html).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд обеспечивает печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляров каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин, практик на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину, проходящих соответствующую практику.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

#### а) Основная литература:

1. Киселёв, Ю.А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Ю. А. Киселев. - ЭВК. - Иркутск : Оттиск, 2013. - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - Неогранич. доступ.+

2. Федорова Н. В. Управление персоналом организации : учебник / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченкова. - М. : КноРус, 2011. - 532 с. Экз-ры: соцфак 32807(20 экз.).+

3. Связи с общественностью в управлении персоналом [Текст] : учеб. пособие / В. М. Маслова. - 2-е изд. - М. : Вузовский учебник : Инфра-М, 2010. - 207 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 171-174. - ISBN 978-5-9558-0147-6. - ISBN 978-5-16-003882-7 : УДК659.4(075.8) Экз-ры: соцфак 31912(10 экз.).+

4. Чебунин, В. П. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. П. Чебунин. - ЭВК. - Иркутск : Оттиск, 2013. - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - Неогранич. доступ.+

#### *Дополнительная литература*

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание /Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2007. - 831 с. Экз: 5.+

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика [Текст] : учеб. для бакалавров и студ. вузов, обуч. по гуманит. напр. и спец. / Т. Ю. Базаров ; "Высш. шк. экономики", нац. исслед. ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - 381 с. Экз.: 15+

3. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. для бакалавров и студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / А. А. Литвинюк ; Рос. гос. торг.-экон. ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - 398 с. Экз.: 15+

4. Мордовин, С. К. Управление персоналом: современная российская практика [Текст] : учеб. пособие по напр. "Менеджмент" / С.К. Мордовин. - СПб. : Питер, 2003. - 277 с. Экз.: 10.+

5. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по спец. и напр. "Менеджмент" / В.П. Пугачев. - М. : Аспект Пресс, 2002. - 285 с. Экз.: 5.+

6. Управление персоналом : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки "Менеджмент", "Гос. и муниципал. управ.", "Управ. персоналом" - квалификация (степень) "бакалавр" / А. Я. Кибанов [и др.]. - М. : Инфра-М, 2014. - 237 с. Экз.: 4.+

7. Управление персоналом [Текст] : учеб. для студ. вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити, 2001. - 554 с. Экз.: 18.+

#### **б) Список авторских методических разработок:**

1. Киселёв Ю. А. Профессиональное обучение персонала как стратегия социального и индивидуального развития. / Ю.А. Киселёв. - Высшее образование, социальные науки и национальная безопасность: сб. науч. тр./ ФГБОУ ВО «ИГУ»; [науч. ред.: Т. И. Грабельных, А. Ф. Шмидт]. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 2018. – 485 с. / С.265 – 269.

2. Киселёв Ю. А. Творчество как основание самоорганизации менеджера / Ю.А. Киселёв. - Креативные индустрии в региональном пространстве социальных услуг и бизнеса : материалы Первой регион. науч.-практ. конф. Иркутск, 23 мая 2018 г. / ФГБОУ ВО «ИГУ» ; [под общ. ред. В.А. Решетникова, Н. В. Деренко, Т. Ю. Фальковской]. – Иркутск : Изд-во «Репроцентр А1», 2018. – 194 с. / с. 128 – 133.

3. Киселёв Ю.А. Креативность как основа профессионального и личностного развития / Ю. А. Киселёв. - Креативные стратегии и креативные индустрии в экономическом, социальном и культурном пространствах региона : материалы Второй регион. науч.-практ. конф. Иркутск, 14-15 мая 2019 г. / Иркут. гос. ун-т ; [под общ. ред. В.А. Решетникова, Н.В. Деренко, Т.Ю. Фальковской]. – Иркутск : Репроцентр А1, 2019. – 333 с. [С. 171-178]

4. Киселёв Ю.А. Развитие интеллектуального потенциала в процессе обучения специалистов – менеджеров / Ю.А. Киселёв. - Интеллектуальный капитал в XXI веке: сб. науч. тр. / ФГБОУ ВО «ИГУ»; [науч. ред.: Т. И. Грабельных]. – Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2019. – 272 с. С. 73 – 76.

#### **в) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Перечень электронных ресурсов (ЭБС) по состоянию на 01.01.2023 г.:

ЭБС «Издательство Лань» (адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>): ООО «Издательство Лань». Контракт № 274/22 от 28.10.2022 г. Срок действия по 13.11.2023 г. Цена контракта: 600 000 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

ЭБС ЭЧЗ «Библиотех» (адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>): ООО «Библиотех». ООО «Интеллект». Контракт 068/22 от 31.05.2022 г. – 3 назв. Срок действия: бессрочный. Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Рукопт» (Адрес доступа: <http://rucont.ru/>): Контракт № 286/22 от 08.11.2022г.; Акт от 14.11.2022 г. Срок действия по 13.11.2023 г. Цена контракта: 241 311 руб. Количество пользователей: круглосуточный

доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**ЭБС «Айбукс.py/ibooks.ru» (адрес доступа: <http://ibooks.ru>):** ООО «Айбукс» Контракт № 275/22 от 08.11.2022 г.; Акт №258 от 14.11.2022 г. Срок действия по 13.11.2023 г. Цена контракта: 265 348 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт» (адрес доступа: <https://urait.ru>):** ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 250/22 от 14.09.2022г.; Срок действия по 17.10. 2023 г. Цена контракта: 821 465 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно, приложения к Контракту. Электронные версии печатных изданий по различным отраслям знаний, свыше 10,6 тыс. назв.

**Электронная библиотека ИД Гребенников (адрес доступа: <http://grebennikon.ru>):** ООО «ИД «Гребенников», ООО «ИД «Гребенников», контракт № 295/22.; Акт от 02.12.22 г. Срок действия с 01.01.2023 по 31.12.2023 г. Цена контракта: 94 759 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно приложения к Контракту. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке - 28 назв., альманахов – 49 назв., видеоматериалы – 232 назв.

**Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» (адрес доступа: <http://elibrary.ru> ):** ООО «НЭБ», Контракт № 334/22 от 05.12.2022 г.; Акт от 19.12.2022 г. Срок действия по 31.12. 2023 г. Цена контракта: 527 489,00 руб. Количество пользователей неограниченное, доступ в локальной сети вуза. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке - 49 наим.; доступ к архивам в течение 9 лет, следующих после окончания срока обслуживания; полные тексты статей из журналов свободного доступа.

**ЭКБСОН (адрес доступа: <http://www.vlibrary.ru>):** Соглашение № 84 ЭКБСОН от 15.10.2015 о сотрудничестве в области развития Информационной системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса. Исполнитель: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России». Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Единая информационная система доступа к электронным каталогам библиотечной системы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса на основе унифицированного каталога библиотечных ресурсов

**Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) (Адрес доступа: <http://нэб.рф>):** Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российская государственная библиотека». Договор № 101/НЭБ/0760 от 14.09.2015 о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Доступ к совокупности распределенных фондов полнотекстовых электронных версий печатных, электронных и мультимедийных ресурсов НЭБ, а также к единому сводному каталогу фонда НЭБ.

**Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ):** ООО «Информационный Центр ЮНОНА». Договор о сотрудничестве от 15.10.2018. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений. Характеристика: правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

**Научная библиотека Иркутского государственного университета [Офф. сайт].** URL: <http://ellib.library.isu.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

**Образовательный портал Иркутского государственного университета [Офф. сайт].** URL: <http://educa.isu.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

**Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»** [Офиц. сайт]. URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

**Справочно-правовая система «ГАРАНТ»** (адрес доступа: в локальной сети **НБ ИГУ**): Договор № Б/12 об информационно-правовом сотрудничестве между ООО «Гарант-Сервис-Иркутск» и Федеральное государственное бюджетное управление высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ИГУ») от 16.11.2012; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.2012. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений. Правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

Библиотечный фонд укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной литературы по всем дисциплинам, практикам, ГИА, указанным в учебном плане ОПОП ВО 38.03.02 Менеджмент. Подробная информация представлена на сайте библиотеки ИГУ: [http://library.isu.ru/ru/inform\\_serv/For\\_teachers/useful\\_inform.html](http://library.isu.ru/ru/inform_serv/For_teachers/useful_inform.html).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд обеспечивает печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляров каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

## **VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Учебно-лабораторное оборудование**

Занятия по данной дисциплине не требуют специализированных аудиторий, предназначенных для проведения лабораторного практикума. Лекционные и практические занятия, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация, самостоятельная работа студентов проводятся в лекционных и семинарских учебных аудиториях Института социальных наук (г. Иркутск, ул. Ленина, 3), оборудованных специализированной учебной мебелью, меловыми и маркерными досками, оборудованием для презентации учебного материала – стационарными либо переносными компьютерами, мультимедийными проекторами, колонками.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 118 (этаж 1, помещение 66):

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 70 рабочих мест (63,3 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, меловая доска, кафедра); оборудованием для презентации учебного материала и тематических иллюстраций, соответствующих рабочей программе дисциплины «Управление человеческими ресурсами»: универсальное потолочное крепление для проекторов Acer, экран настенный ScreenMedia Economy-P 200×200 см, ноутбук 15.6"Samsung RV508, колонки. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 210 (этаж 2, помещение 25):

Компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, для проведения курсового проектирования (выполнения курсовых работ),



для самостоятельной работы студентов на 16 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска); Монитор SyncMaster 743, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор Samsung 943N, Монитор View Sonic VA2246-LED, Монитор LG Flatron L1752TR, Монитор Samsung SyncMaster 743, Монитор View Sonic VA2265Sm, Монитор Flatron E2242, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор Samsung 720N, Монитор LG Flatron L1953S, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор Flatron E2242, Монитор Samsung SyncMaster 743, Монитор Philips 226V4LAB, Системный блок офисный ПК Star2. Системные блоки: (Athlon x2 245, ОЗУ 4Gb) – 1шт, (i3-2120, ОЗУ 8Gb) – 2шт, (Celeron G1840, ОЗУ 8Gb) – 2шт, (Celeron G4900, ОЗУ 8Gb) – 4шт, (Core 2 Duo E8600, ОЗУ 2Гб) – 1шт, (Core 2 Duo E8400, ОЗУ 3Гб) – 1шт, (Celeron G3930, ОЗУ 8Gb) – 2 шт, (Celeron G1840, ОЗУ 8Gb) – 1шт, (i5-2500, ОЗУ 8Гб) – 1шт, (Celeron G3930, ОЗУ 16Gb) – 1шт.

Оснащен неограниченным доступом к сети Интернет: мобильный мультимедиа Проектор Acer X1323WHP, переносной экран, колонки; наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины, с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 216А (этаж 2, помещение 8):

Кафедра культурологии и управления социальными процессами для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 15 рабочих мест (16,3 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья); оборудованием оборудованная техническими средствами: Моноблок 2 HP 20c401, Принтер лазерный Canon I-SENSYS LBP-5050, Принтер HP1020, Системный блок, Монитор LG E2242C, Мфу Samsung M2070W, Монитор Samsung 710n. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

## **6.2. Программное обеспечение**

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подробные сведения приведены на сайте ИГУ: ЦНИТ. РЕЕСТР программного обеспечения 2023 – <https://isu.ru/ru/employee/license/main/>).

В ИСН ИГУ имеется программное обеспечение:

1. Adobe Acrobat XI Лицензия АЕ для акад. организаций Русская версия Multiple License RU (65195558) Platforms (11447921 Государственный контракт № 03-019-13, 19.06.2013, бессрочно).

2. Microsoft® Office Standart 2010. Номер Лицензии Microsoft 60642086. Лицензия от 11.07.2012; бессрочно.

3. Kaspersky Free (ежегодно обновляемое ПО) Условия использования по ссылке: <http://www.kaspersky.ru/free-antivirus>; бессрочно.

4. 7zip (ежегодно обновляемое ПО) Условия использования по ссылке: <https://www.7-zip.org/license.txt>; бессрочно

5. WinRAR Государственный контракт № 04-175-12 от 26.11.2012, бессрочно.

6. Программа для статистической обработки данных SPSS Statistics 17.0 (SPSS Base Statistics; кол-во 16; сублицензионный договор №2008/12-ИГУ-1 от 11.12.2008 г. бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; лицензионный договор №20091028-1 от 28.10.2009 г.; бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; сублицензионный договор

№АЛ120503-1 от 03.05.2012 г.; бессрочно); IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS Statistics Base Campus Edition, IBM SPSS Custom Tables; кол-во 15; лицензионный договор №20161219-2 от 26.12.2016 г.; бессрочно).

8. «Антиплагиат.ВУЗ», 25 тыс. проверок договор №5789/347/22 от 30.12.2022, на 1 год.

9. Acrobat Professional 10.0 WIN AOO License RU (65083701) Certificate Number: 9435977 Котировка № 03-165-11 от 23.11.2011 Дата лицензии 09.12.2011; бессрочно

10. CorelDRAW Graphics Suite X7 Education Lic (5-50) СУБЛИЦЕНЗИОННЫЙ ДОГОВОР № ЦПП/ - Лиц. договор / 326 от 23 января 2015 г. Corel License number: 081571. Лицензия от 30.01.2015; бессрочно.

11. Mozilla Firefox (ежегодно обновляемое ПО). Условия правообладателя (Условия использования по ссылке: <https://www.mozilla.org/ru/about/legal/terms/firefox>), бессрочно.

### **6.3. Технические и электронные средства**

В ходе учебного процесса используется электронный портал университета и большое количество электронных средств обучения, в том числе бесплатные образовательные ресурсы интернет-сервиса Youtube, а также Массовые открытые онлайн-курсы:

<https://educa.isu.ru/>

<https://www.youtube.com>

<https://isu.antiplagiat.ru/>

<https://openedu.ru/>

<https://arzamas.academy/>

<https://www.coursera.org/>

<https://www.udacity.com/>

## **VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

При проведении лекционных и практических занятий по дисциплине, а также в рамках самостоятельной работы обучающихся используются активные и интерактивные формы обучения с учетом степени усвоения обучающимися материала.

Особенностями организации занятий с использованием форм и методов активного и интерактивного обучения являются:

самостоятельный поиск обучающимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи, проблемы (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);

обучение работе в команде, проявлению терпимости к любой точке зрения, уважению права каждого на свободу слова;

всесторонний анализ конкретных практических примеров профессиональной деятельности, в которой обучающиеся выполняют различные ролевые функции;

постоянное поддержание преподавателем активного внутригруппового взаимодействия, снятие им напряженности во взаимоотношениях между участниками, нейтрализация конфликтного поведения отдельных обучающихся;

возможность выполнения на занятии одним из обучающихся функции лидера (руководителя), который инициирует и ориентирует обсуждение учебной проблемы;

интенсивное использование индивидуальных заданий в групповых занятиях;

активное использование технических учебных средств, в том числе таблиц, слайдов, фильмов, роликов, видеоклипов, видеотехники, с помощью которых иллюстрируется учебный материал.

При проведении лекции используются активные и интерактивные формы обучения: проблемная лекция – аудиторное занятие, во время которого преподаватель ставит



перед обучающимися проблемную задачу, представляет вводную информацию, ориентиры поиска решения и побуждает обучающихся к поискам решения, шаг за шагом подводя их к искомой цели;

лекция-дискуссия – аудиторное занятие, во время которого преподаватель использует ответы обучающихся на его вопросы и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами лекции и др.

При проведении практических занятий используются следующие активные и интерактивные формы:

обсуждение в группах – рассмотрение какого-либо вопроса, направленное на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания в группе;

дискуссия – целенаправленное обсуждение конкретной проблемы, сопровождающееся обменом идеями, суждениями, мнениями;

проблемный семинар – аудиторное занятие, во время которого преподаватель ставит проблемный вопрос, требующий аргументированного и комплексного решения, и побуждает обучающихся к поискам решения проблемы, шаг за шагом подводя их к искомой цели;

дебаты – интерактивный метод, при котором обучающимся предлагается по заявленному суждению выдвигать аргументы «за» и «против», подтверждая свою позицию теоретическим и фактическим материалом. Для проведения занятия методом дебатов формируются команды, приводящие противоположные аргументы на заданную тему;

круглый стол – способ организации обсуждения проблемного вопроса, характеризующийся: обобщением идей и мнений относительно обсуждаемой проблемы, равноправием участников круглого стола, выражением мнения по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников;

деловая игра – моделирование разнообразных условий профессиональной деятельности, воспроизведение реальных жизненных ситуаций в игровой форме;

ролевая игра – игровая деятельность, в процессе которой обучающиеся выступают в разных ролях. Ролевая игра позволяет отрабатывать тактику поведения, действий конкретного лица в смоделированных ситуациях;

тренинг – форма обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. В процессе моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся имеют возможность развить и закрепить необходимые знания и навыки, изменить свое отношение к собственному опыту и применяемым в работе подходам;

мозговой штурм – метод быстрого поиска решений, основанный на их генерации, проводимой группой, и отбора лучшего из решений. При этом может быть использован метод «дерево решений», предполагающий выбор оптимального варианта решения, действия путем оценки преимуществ и недостатков различных вариантов;

анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) – изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени;

практикум – форма проведения занятий, в процессе которой обучающиеся под руководством преподавателя выполняют задания деятельностного характера (выполняют упражнения, решают задачи, связанные с будущей деятельностью), направленные на получение практических навыков и практическое усвоение основных положений учебной дисциплины. Большинство практических занятий проходят в форме практикума.

В ходе указанных занятий в активной или интерактивной форме обучающиеся используют материалы заранее подготовленных эссе, рефератов, докладов, собственных экспериментов по решению управленческих задач эвристическими методами либо приемами, почерпнутыми из Интернета.

### Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения

	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	1. Эволюция взглядов на роль управления человеческими ресурсами в жизни общества.	Лекция	Проблемная лекция Обоснование проблемного поля дисциплины и её структуры	3
2	2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента.	Практическое занятие	Разработка стратегии управления человеческими ресурсами в организации.	3
3	3. Предмет и место управления человеческими ресурсами в системе современных наук.	Лекция	Проблемная лекция Деловая игра «Рейтинг»	3
4	4. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами в социально-культурных организациях	Практическое занятие	Тема для дискуссии: формирование делового кредо современной организации Деловая игра: «Кадровое планирование»,	3
5	5. Персонал как ключевое условие достижения высокой эффективности организации.	Лекция-дискуссия	Тест для оценки профессиональной пригодности. Тема для дискуссии: трудовая деятельность и ее основные характеристики; влияние темперамента и характера на выбор профессии и результаты труда.	3
6	6. Основные компоненты системы управления человеческими ресурсами в организациях	Проблемная лекция Практическое занятие	Построение системы управления человеческими ресурсами на примере конкретной организации. Тема для дискуссии: трансформация органов управления в организации.	3
7	7. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом.	Проблемная лекция Практическое занятие	Деловая игра «Прием на работу». Рассмотрение ситуации «Собеседование» Деловая игра «Профессиограмма»	3
8	8. Процесс адаптации новых сотрудников.	Проблемная лекция Практическое занятие	Тема для дискуссии: проблемы управления деловой карьерой в современных социально-культурных организациях.	3

9	9. Оценка работы в системе управления человеческими ресурсами.	Проблемная лекция Практическое занятие	Деловая игра «Стиль управления»	3
10	10. Аттестация как инструмент управления персоналом в социально – культурных организациях.	Практическое занятие	Рассмотрение управленческих ситуаций, связанных с аттестацией персонала в организациях (сравнительный анализ).	3
11	11. Место обучения в системе управления человеческими ресурсами.	Практическое занятие	Тема дискуссии: развитие и обучение персонала в современных организациях.	3
12	12. Современные методы профессионального обучения и развития персонала.	Проблемная лекция	Критерии и показатели эффективности обучения и развития персонала в организациях	3
Итого часов				36

### VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

#### *Оценочные средства для входного контроля*

Не предусматриваются.

#### *Материалы для проведения текущего контроля знаний студентов*

№ п\п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Устный опрос; Доклад Презентация	Тема 1. Эволюция взглядов на роль управления человеческими ресурсами в жизни общества.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
2.	Устный опрос; Опросно-ответный тренинг. Доклад Презентация	Тема 2. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
3.	Устный опрос; Доклад Проект	Тема 3. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
4.	Устный опрос; Доклад Презентация	Тема 4. Основные компоненты системы управления человеческими ресурсами организации.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
5.	Устный опрос Доклад Презентация	Тема 5. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2

	Мини - исследование		
6.	Устный опрос, доклад Защита проекта (на примере конкретной социально-культурной организации).	Тема 6. Процесс адаптации новых работников.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
7.	Устный опрос, доклад Проведение диагностики персонала	Тема 7. Оценка работы в системе управления человеческими ресурсами.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
8.	Устный опрос; Доклад Разработка алгоритма аттестации для конкретной социально-культурной организации	Тема 8. Аттестация как инструмент управления человеческими ресурсами	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
9.	Устный опрос Доклад Презентация	Тема 9. Место обучения в системе управления человеческими ресурсами в организациях.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2
10.	Защита проектов; Тестирование.	Тема 10. Современные методы профессионального обучения и развития.	ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2

### Система контроля знаний

*Письменные домашние работы* по курсу выполняются студентами индивидуально в течение семестра и призваны способствовать выработке навыков использования получаемых в ходе лекций и самостоятельного изучения литературы знаний применительно к реальным проблемам управления человеческими ресурсами в современных организациях. Каждая домашняя работа связана с определенной темой курса и может быть максимально оценена на 1-3% в зависимости от сложности. При получении максимально возможной оценки за каждую домашнюю работу общая оценка за все домашние работы составит 15%.

Главными критериями оценки домашних работ являются:

- Самостоятельность;
- Выполнение поставленных перед работой преподавателем задач;
- Проявленное студентом умение применять полученные в ходе курса знания к анализу реальных ситуаций в области управления человеческими ресурсами.

*Контрольные работы* по курсу выполняются студентами индивидуально в аудитории и призваны контролировать знания, получаемые студентами в ходе самостоятельного изучения рекомендованной литературы и, прежде всего, – компендиума по курсу. В течение семестра студенты выполняют 2 контрольных работ, каждая – после завершения изучения определенной темы. Работа включает в себя один открытый вопрос и рассчитана на 10 минут работы в аудитории. Максимальная оценка за каждую контрольную работу составляет 1%. При получении максимально возможной оценки за каждую контрольную работу общая оценка за все контрольные работы составит 5%.

*Промежуточная аттестация* по курсу проводится в форме письменного теста по всем пройденным на момент аттестации темам. Тест включает в себя 25 заданий различного типа: выбор правильного ответа из предложенных, выбор всех правильных ответов из предложенных, согласие или несогласие с предложенным положением (определением), открытые вопросы. Успешное прохождение аттестации предполагает выполнение 60% и более теста. Студенты, аттестованные по курсу, получают 10% баллов, учитываемые при выставлении итоговой оценки по курсу; студенты, не прошедшие или не проходившие аттестацию, получают 0%.

Экзамен по курсу «Управление человеческими ресурсами» проводится в форме письменного теста по всем изученным в течение семестра темам, включая темы и вопросы, требующие самостоятельной подготовки. Тест включает в себя 25 заданий различного типа: выбор правильного ответа из предложенных, выбор всех правильных ответов из предложенных, согласие или несогласие с предложенным положением (определением), открытые вопросы. Максимально возможное количество процентов по зачетному тесту составляет 70%.

*Итоговая оценка* по курсу «Управление человеческими ресурсами» состоит из следующих элементов:

- 70% - оценка за зачетный тест;
- 10% - промежуточная аттестация;
- 15% - письменные домашние работы;
- 5% - аудиторные письменные контрольные работы.

**Оценочные средства текущего контроля** формируются в соответствии с ЛНА (локальными нормативными актами) университета (могут быть в виде тестов, ситуационных задач, деловых и ролевых игр, диспутов, тренингов и др.)

### **Вопросы и задания для самопроверки:**

Определите понятия:

1. Множество взаимосвязанных элементов, составляющих единое целое и выполняющих функции управления ... ..
2. Основные исходные положения теории управления, применение которых позволяет осуществлять эффективное управление и достигать результатов с минимальными затратами ресурсов ... ..
3. Процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации ... .
4. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения ... ..
5. Определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу ... ..
6. Процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей ... .
7. Определение соответствия работника вакантной или занимаемой должности ... .
8. Все работники (трудовой коллектив, кадры), выполняющие производственные или управленческие операции ... .
9. Часть персонала, проходящая планомерную подготовку, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации ... ..
10. Индивидуальная беседа членов кадровой комиссии с кандидатом на вакантное место ... .
11. Побуждение к действию или причина поведения ... .
12. Элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния работника) ... ..

13. Совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных достижению глобальной цели организации ... ..
14. Обобщающая модель действий, необходимых для определения перспективных целей развития социально-экономической системы ... .
15. Совокупность своеобразных приемов и способов управления, присущих определенному типу руководителя ... ..
16. Способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей ... .
17. Определение квалификации работника, качества продукции, рабочих мест, уровня знаний учащихся; отзыв, характеристика ... .
18. Документ, описывающий качества, которыми должен обладать человек для выполнения данной работы ... .
19. Штатная единица в настоящее время не замещенная работником на постоянной или временной основе ... .
20. Определенный порядок поведения людей, отвечающий сложившимся в обществе, организации нормам права и морали ... .
21. Основной (штатный) состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций ... .
22. Инструмент управления карьерой; графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры ... .
23. Степень профессиональной подготовленности к выполнению какого-либо вида работы ... .
24. Единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, ситуацией и должностью ... .
25. Совокупность документов, содержащих наиболее полные сведения о работнике и его трудовой деятельности ... ..
26. Вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале ... ..
27. Регулярная сменяемость кадров в соответствии с принципом «найти нужному работнику нужное место» ... ..
28. Свойство индивида быть значимым для себя, информационно достаточным ... .
29. Выдающиеся врожденные качества, особые природные способности ... .
30. Систематизированное устное или письменное изложение наиболее важных, отличительных свойств и качеств личности или коллектива ... .

### Оценка сформированности компетенций

Из раздела 6 данной рабочей программы следует, что достижение и измерение уровней сформированности заявленных компетенций обеспечивается:

При оценке достигнутых уровней компетенций в ходе текущего контроля на семинарских и практических занятиях применяются следующие критерии:

Уровни	Показатели
Базовый (60-85 баллов)	Ответ обнаруживает хорошее знание и понимание материала, умение излагать свои мысли последовательно и грамотно. В ответе может быть недостаточно полно развернута аргументация, возможны отдельные затруднения в формулировке выводов, иллюстративный

	материал может быть представлен недостаточно, приводимые примеры не точные, отдельные ошибки в формулировке понятий.
Повышенный (86-100 баллов)	Ответ исчерпывающий, точный, проявлено умение пользоваться материалом текстов по предмету для аргументации и самостоятельных выводов, свободное владение соответствующей терминологией, навыками анализа, умение излагать свои мысли последовательно с необходимыми обобщениями и выводами, используя термины.

### Демонстрационный вариант теста

1. Выберите правильный ответ.

**1. Как рассматривается работник с точки зрения доктрины X?**

- А) работник в принципе стремится работать, разделяя ценности организации;
- Б) работник потенциально ленив, не имеет больших амбиций и стремится к максимальной безответственности;
- В) работник рассматривается как личность.

**2. Какая доктрина выделяет главной целью кадровой работы максимальную эффективность использования человеческих ресурсов?**

- А) доктрина X;
- Б) доктрина Y;
- В) доктрина Z.

**3. Что относится к ресурсам организации?**

- А) ресурсы, производство, потребители;
- Б) цели, задачи, функции;
- В) цели, структура, управление, финансы, персонал, технологии.

**4. Назовите основные типы организационной структуры:**

- А) линейная, матричная, бюрократическая;
- Б) линейная, функциональная, адаптивная;
- В) пирамидальная, бюрократическая, линейная.

**5. Чем характерен подход совместно-индивидуальной деятельности?**

- А) чередование совместной и индивидуальной работы;
- Б) общее руководство совместной деятельностью осуществляет одно лицо;
- В) взаимодействие между участниками минимизировано.

**6. Что включает в себя человеческий капитал?**

- А) запас знаний, навыков, способностей и устремлений работников;
- Б) только запас знаний и умений;
- В) желание работника ориентироваться на ценности данной организации.

**7. А. Файоль выделял управленческие функции:**

- А) коммуникация, организация, делегирование, контроль;
- Б) планирование, организация, мотивация, контроль;
- В) лидерство и менеджмент;
- Г) установление стандартов, контроль, мотивация, делегирование.

**8. Какой подход является компромиссом между двумя направлениями кадрового менеджмента – управлением персоналом (парадигма человеческих отношений) и управлением человеческими ресурсами?**

- А) гуманистический;
- Б) рационалистический;
- В) системный.

**9. Переориентация в рабочей силе с нужд работников на нужды организации стала результатом:**

- А) перехода от управления человеческими ресурсами к управлению персоналом;
- Б) синтеза управления персоналом и управления человеческими ресурсами;
- В) перехода от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.

**10. Какая из организационных культур соответствует культурному архетипу кооперации?**

- А) предпринимательская организационная культура;
- Б) бюрократическая организационная культура;
- В) партиципативная организационная культура;
- Г) органическая организационная культура.

**Перечень заданий студентам по созданию моделей изучаемых явлений**

1. Разработка философии управления человеческими ресурсами (на конкретном примере).
2. Разработка кадровой политики организации (на конкретном примере).
3. Разработка системы управления персоналом (на конкретном примере).
4. Анализ и совершенствование информационного обеспечения системы управления человеческими ресурсами в организации (на конкретном примере)
5. Анализ и совершенствование системы профессионального развития персонала в организации (на конкретном примере).
6. Анализ и совершенствование системы управления мотивацией персонала в организации (на конкретном примере).

**Материалы для проведения экспертизы знаний студентов  
по курсу «Управление человеческими ресурсами»  
Выберите несколько ответов**

№ п/п	Тест. Задание. Кейс	Ответы	Проверяемые компетенции
1	Факторы, оказывающие наибольшее влияние на людей в организации а) иерархическая структура организации б) культура организации в) рынок г) дисциплина д) семейное благополучие	Факторы, оказывающие наибольшее влияние на людей в организации <i>а) иерархическая структура организации</i> <i>б) культура организации</i> <i>в) рынок</i> <i>г) дисциплина</i> д) семейное благополучие	ПК 5.3
2	Внешняя среда организации включает следующие элементы а) дух организации б) государственное законодательство в) кодекс поведения сотрудников г) конкурирующие организации д) экономические условия е) условия труда	Внешняя среда организации включает следующие элементы а) дух организации <i>б) государственное законодательство</i> в) кодекс поведения сотрудников <i>г) конкурирующие организации</i> <i>д) экономические условия</i> е) условия труда	ПК 5.3
3	Кадровая политика организации - это а) система норм и правил поведения с клиентами организации б) концепция развития персонала в организации в) система процедур и мероприятий по управлению персоналом г) исследования в сфере управления	Кадровая политика организации - это <i>а) система норм и правил поведения с клиентами организации</i> б) концепция развития персонала в организации <i>в) система процедур и</i>	ПК - 7



	<p>персоналом</p> <p>д) гарантия стабильности организации</p>	<p><i>мероприятий по управлению персоналом</i></p> <p>г) исследования в сфере управления персоналом</p> <p>д) гарантия стабильности организации</p>	
4	<p>Убеждение в том, что персонал – это дополнительные затраты для организации приводит к</p> <p>а) минимальным затратам на обучение</p> <p>б) жесткой регламентации функций</p> <p>в) конфронтации с профсоюзами</p> <p>г) высокой производительности</p> <p>д) стабильности в организации</p>	<p>Убеждение в том, что персонал – это дополнительные затраты для организации приводит к</p> <p><i>а) минимальным затратам на обучение</i></p> <p><i>б) жесткой регламентации функций</i></p> <p><i>в) конфронтации с профсоюзами</i></p> <p>г) высокой производительности</p> <p>д) стабильности в организации</p>	ПК - 7
5	<p>Признание заслуг работника выражается через</p> <p>а) вынесение выговора</p> <p>б) повышение в должности</p> <p>в) повышение зарплаты</p> <p>г) предоставление дополнительного отпуска</p> <p>д) увеличение трудовой нагрузки</p>	<p>Признание заслуг работника выражается через</p> <p>а) вынесение выговора</p> <p><i>б) повышение в должности</i></p> <p><i>в) повышение зарплаты</i></p> <p><i>г) предоставление дополнительного отпуска</i></p> <p>д) увеличение трудовой нагрузки</p>	ПК -7
6	<p>Назовите основные элементы системы управления персоналом</p> <p>а) воспитание персонала</p> <p>б) планирование персонала</p> <p>в) мотивация персонала</p> <p>г) развитие персонала</p> <p>д) наказание работников</p> <p>е) эксплуатация персонала</p>	<p>Назовите основные элементы системы управления персоналом</p> <p>а) воспитание персонала</p> <p><i>б) планирование персонала</i></p> <p><i>в) мотивация персонала</i></p> <p><i>г) развитие персонала</i></p> <p>д) наказание работников</p> <p>е) эксплуатация персонала</p>	ПК – 5.3
7	<p>Сферой формирования и реализации спроса и предложения рабочей силы называется</p> <p>а) рынок труда</p> <p>б) отдел кадров</p> <p>в) кадровые агентства</p> <p>г) дирекция</p> <p>д) профсоюз</p>	<p>Сферой формирования и реализации спроса и предложения рабочей силы называется</p> <p><i>а) рынок труда</i></p> <p>б) отдел кадров</p> <p>в) кадровые агентства</p> <p>г) дирекция</p> <p>д) профсоюз</p>	ПК – 5.3
8	<p>Система управления персоналом включает следующие подсистемы</p> <p>а) адаптации</p> <p>б) развития</p> <p>в) отдыха</p> <p>г) безопасности</p> <p>д) мотивации</p>	<p>Система управления персоналом включает следующие подсистемы</p> <p><i>а) адаптации</i></p> <p><i>б) развития</i></p> <p>в) отдыха</p> <p>г) безопасности</p> <p><i>д) мотивации</i></p>	ПК – 5.3
9	<p>Развитие персонала на предприятии возможно через</p> <p>а) наставничество</p> <p>б) консультации</p> <p>в) повышение квалификации</p> <p>г) продвижение по службе</p> <p>д) разрешение конфликтов</p>	<p>Развитие персонала на предприятии возможно через</p> <p><i>а) наставничество</i></p> <p><i>б) консультации</i></p> <p><i>в) повышение квалификации</i></p> <p>г) продвижение по службе</p>	ПК - 7

	е) аттестацию	д) разрешение конфликтов е) <i>аттестацию</i>	
10	Известны следующие стили руководства а) самоуправство б) коучинг в) авторитарный г) демократический д) лояльный	Известны следующие стили руководства а) самоуправство б) <i>коучинг</i> в) <i>авторитарный</i> г) <i>демократический</i> д) лояльный	ПК - 7
11	Справедливы следующие утверждения а) персонал - это ресурс б) персонал - это собственность работодателя в) персонал - это инвестиции г) персонал - это лишние заботы д) у персонала есть только обязанности	Справедливы следующие утверждения а) <i>персонал - это ресурс</i> б) персонал - это собственность работодателя в) <i>персонал - это инвестиции</i> г) персонал - это лишние заботы д) у персонала есть только обязанности	ПК - 7
12	Принципы, по которым управляют персоналом многие компании Запада и сегодня в России: 1. 2. 3 4..	Принципы, по которым управляют персоналом многие компании Запада и сегодня в России: 1. <i>полномочия.</i> 2. <i>равенство</i> 3. <i>ориентация на результат</i> 4. <i>открытое и конструктивное общение.</i>	ПК - 7
13	Чем различаются понятия: кадры – персонал – человеческие ресурсы?	<b>Кадры предприятия</b> <i>Основной (штатный, постоянный).</i> <i>Как правило, квалифицированный состав работников предприятия.</i> <b>Персонал предприятия</b> <i>Весь личный состав работающих на предприятии:</i> <i>работники списочного состава;</i> <i>лица, принятые на работу по совместительству;</i> <i>лица, выполняющие работы по договорам гражданско - правового характера.</i> <b>Человеческие ресурсы:</b> <i>Невосполнимый,</i> <i>Дорогой,</i> <i>Основной ресурс.</i> <i>Имеет стратегическое значение.</i>	ПК - 7
14	Закончить фразу. Инвестициями в человеческий капитал могут быть...	Закончить фразу. Инвестициями в человеческий капитал могут быть... <i>Образование</i> <i>Накопление профессионального опыта</i> <i>Охрана здоровья</i> <i>Географическая мобильность</i> <i>Поиск информации.</i>	ПК - 7
15	Назовите 5 базовых процессов,	Назовите 5 базовых процессов,	ПК - 7

	являющиеся структурными элементами кадровой работы?	являющиеся структурными элементами кадровой работы? <i>Деловая среда</i> <i>Видение</i> <i>Стратегия</i> <i>Приоритеты и цели</i> <i>Ключевые способности (компетенции).</i>	
16	Проанализируйте признаки пассивной кадровой политики	Признаки пассивной кадровой политики: <ul style="list-style-type: none"> <li>•отсутствуют программы работы с персоналом;</li> <li>•кадровая работа носит рутинный характер;</li> <li>•отсутствует прогноз потребности в персонале;</li> <li>•конфликтные и проблемные ситуации разрешаются в режиме экстренного реагирования без анализа причин их возникновения (средства диагностирования кадровой ситуации не используются).</li> </ul>	ПК - 7
17	Дайте характеристику превентивной кадровой политики	<b>Дайте характеристику превентивной кадровой политики:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>•кадровые службы осуществляют кадровое прогнозирование на среднесрочный период;</li> <li>•имеются средства диагностирования кадровой ситуации;</li> <li>•кадровая служба определяет краткосрочную и среднесрочную потребность в персонале и его развитии;</li> <li>•ограниченно используются целевые кадровые программы</li> </ul>	ПК - 7
18	Каковы признаки активной кадровой политики	Каковы признаки активной кадровой политики: <ul style="list-style-type: none"> <li>•кадровая служба располагает среднесрочным и долгосрочным прогнозом развития кадровой ситуации;</li> <li>•разрабатываются целевые кадровые программы;</li> <li>•осуществляется регулярный мониторинг кадровой ситуации и ее корректировка в соответствии с параметрами внешней и внутренней среды</li> </ul>	ПК - 07
19	Каковы современные требования к менеджеру?	Каковы современные требования к менеджеру: <i>стрессоустойчивость,</i>	ПК - 7

		<i>обучаемость, постоянное развитие профессиональное совершенствование специалистов.</i>	
20	Какие критерии, носят универсальный характер для оценки современного специалиста?	Какие критерии, носят универсальный характер для оценки современного специалиста? <i>ОЦЕНКА:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Результаты работы</i></li> <li>• <i>Знания, умения и навыки</i></li> <li>• <i>Модели поведения</i></li> <li>• <i>Характеристики личности</i></li> </ul>	ПК - 7
21	Каковы причины низкого профессионального уровня менеджера?	Каковы причины низкого профессионального уровня менеджера? <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>снизился уровень общего школьного образования;</i></li> <li>• <i>человек с низкими индивидуальными морально-нравственными качествами не может быть эффективным менеджером;</i></li> <li>• <i>низкий уровень системы подготовки управленческих кадров;</i></li> <li>• <i>учебно-научная база слаба, нет хороших учебников.</i></li> </ul>	ПК - 7
22	Для менеджера важно выделить главное, что характеризует текущую среду. Каковы основные тренды современной мировой экономики?	Для менеджера важно выделить главное, что характеризует текущую среду. Каковы основные тренды современной мировой экономики? <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>ускорение темпов научно-технического прогресса</i></li> <li>• <i>возрастающая интеллектуализация труда и производства.</i></li> <li>• <i>увеличение доли наукоемкого производства в общем объеме производимой продукции.</i></li> </ul>	ПК - 7
23	Чем определяется специфика управления персоналом в организации?	Чем определяется специфика управления персоналом в организации? <i>Конкретной деятельностью.</i> <i>Стратегией развития фирмы.</i> <i>Стилем управления.</i> <i>Определенными требованиями к персоналу.</i> <i>Характерными особенностями работающего персонала</i>	ПК - 7
24	По своей сути главные функции УП: ....	По своей сути главные функции УП: .... <i>Подбор персонала – удержание - увольнение.</i> <i>Все эти процессы технологичны.</i>	ПК - 7

		<i>То есть речь идет: о конкретных технологиях управления персоналом.</i>	
25	В любой организации есть лидеры, аутсайдеры, середнячки. Сотрудники неодинаково выполняют свои должностные и профессиональные обязанности. Что необходимо иметь чтобы провести эту дифференциацию?	В любой организации есть лидеры, аутсайдеры, середнячки. Сотрудники неодинаково выполняют свои должностные и профессиональные обязанности. Что необходимо иметь чтобы провести эту дифференциацию? <i>Чтобы провести эту дифференциацию необходимо иметь единую систему оценки эффективности выполнения каждым сотрудником своих должностных функций.</i>	ПК - 7

*Правильные ответы выделены курсивом.*

Шкала оценивания:

60-74% правильных ответов – «удовлетворительно»;

75-89% правильных ответов – «хорошо»;

90-100% правильных ответов – «отлично».

### **Вопросы к экзамену**

ТЕМА. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента.

1. Рынок труда и занятость персонала. Государственная система реализации политики в области занятости.
2. Теории управления и роли человека в организации.
3. Основные этапы эволюции роли менеджмента персонала в общей системе менеджмента организаций.
4. Функция управления персоналом в системе управленческих функций бизнес-организаций.
5. Связь политики управления человеческими ресурсами с особенностями стратегии бизнеса и организационной культурой.

ТЕМА. Управление человеческими ресурсами как наука и учебная дисциплина.

1. Место учебной дисциплины «Управление персоналом» в системе подготовки менеджера организации.
2. Оформление «Управления персоналом» в самостоятельную научную дисциплину.
3. Связь Управления персоналом с социальными и гуманитарными дисциплинами.
4. Объект и предмет исследования «Управление персоналом».
5. Базовые характеристики компетентности менеджера по персоналу.

ТЕМА. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами.

1. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
2. Понятие персонала, философия и принципы управления персоналом.
3. Обоснование и сущность концепции «персонал – главное достояние организации».
4. Особенность концепции управления человеческими ресурсами с позиций психологии и человеческих отношений.
5. Практическое значение теории человеческого капитала. Измерение человеческого

капитала.

ТЕМА. Система управления человеческими ресурсами организации.

1. Система управления человеческими ресурсами в организациях различного типа.
2. Специфика современного системного подхода к управлению человеческими ресурсами. Принципы построения системы управления человеческими ресурсами.
3. Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
4. Анализ эффективности комплексной системы управления персоналом.
5. Основные подходы к организации службы управления персоналом.
6. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
7. Специфика кадровой политики в современных условиях.
8. Управление человеческими ресурсами в условиях экономического кризиса.
9. Профессиональная компетентность и ключевые роли менеджера по персоналу в организации.
10. Коммуникации в системе управления человеческими ресурсами.

ТЕМА. Поиск и отбор персонала.

1. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом.
2. Отбор персонала предприятия как элемент корпоративной культуры.
3. Методы и инструменты отбора персонала.
4. Личность работника как объект изучения.
5. Система подбора, расстановки и перемещения персонала.
6. Источники привлечения и набор персонала.

ТЕМА. Процесс адаптации новых работников.

1. Основные направления деятельности по адаптации персонала в организации.
2. Управление профориентацией и адаптацией персонала.
3. Взаимосвязь развития индивидуальности и коллектива как фактор стабильности кадров.
4. Конфликты в трудовом коллективе и способы их разрешения.
5. Стресс на рабочем месте и пути его преодоления.

ТЕМА. Оценка работы персонала.

1. Аттестация персонала – основной метод оценки деятельности работника.
2. Организация проведения аттестации.
3. Методы оценки деятельности работника.
4. Управление профессиональной карьерой персонала.
5. Механизмы мотивации трудового поведения персонала.
6. Современные тенденции в формировании мотивации.
7. Понятие и виды высвобождения (увольнения) персонала. Мероприятия по высвобождению персонала.

ТЕМА. Обучение персонала.

1. Организация обучения персонала.
2. Основные методы обучения и развития персонала в организации.
3. Современные технологии обучения персонала.
4. Специфика профессиональной переподготовки кадров в России.
5. Пути развития человековедческой компетентности менеджера организации.
6. Личностный рост в контексте управления персоналом.
7. Технология индивидуальной работы с персоналом.

### **Критерии оценки ответов на экзамене**

Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий,

категорий, концепций и теорий. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры. Обнаруживает способность анализа в освещении различных концепций. Делает содержательные выводы. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации. Имеет место высокий уровень выполнения самостоятельных работ в течение учебного процесса

Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации. Имеет место средний уровень выполнения самостоятельных работ в течение учебного процесса

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Имеет место низкий уровень выполнения самостоятельных работ в течение учебного процесса.

Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны. Имеет место очень низкий уровень выполнения самостоятельных работ в течение учебного процесса.

#### **Оценка сформированности компетенций**

Из раздела 6 данной рабочей программы следует, что достижение и измерение уровней сформированности заявленных компетенций обеспечивается:

**ОПК-5 (5.1, 5.2), ОПК-6 (6.1), ПК-8 (8.1, 8.2)**– все темы, практические работы, доклад (эссе, реферат), оцениваемые в рамках дисциплины до 100 баллов.

*Шкала соответствия балльно-рейтинговой системы оценок и академической оценки, утвержденная Ученым советом ИСН*

Итоговый семестровый рейтинг	Академическая оценка	
60 – 70 баллов	«зачтено»	«удовлетворительно»
71 – 85 баллов		«хорошо»
86 – 100 баллов		«отлично»

Таким образом, итоговая оценка сформированности компетенций определяется по стобальной итоговой оценке по дисциплине:

60-85 баллов – базовый (пороговый) уровень;

86-100 баллов – повышенный (продвинутый) уровень.

Оценка степени сформированности компетенций измеряется и определяется по показателям и критериям, представленным в таблице.

**Показатели и критерии оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

Компетенция (шифр в соответствии с ФГОС ВО)	Показатели	Содержание задания	Признаки проявления		Критерии оценки	Оценка степени сформированности компетенции в соответствии с требованиями к результатам освоения дисциплины
<b>ПК-5.3;</b> <b>ПК-7.1;</b> <b>ПК-7.2</b>	<b>Знает:</b> - Базовые управленческие функции применительно к особенностям управления человеческими ресурсами в организации. Современные методы эффективного управления человеческими ресурсами и организационной культурой организации - Нормативно-правовую документацию по управлению оценкой и аттестацией персонала в организации - Требования к проведению аттестации персонала  <b>Умеет:</b> - Реализовать инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами. - Оценивать качество работы персонала. - Применять эффективные формы и методы аттестации персонала  <b>Владеет:</b> - Навыками оценки эффективности технологий управления персоналом. - Навыками реализации кадровой политики организации. Навыками контроля статей расходов на аттестацию персонала	1. Вопрос из перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 1 -3 дисциплины.	Повышенный (максимально выраженные характеристики сформированности компетенции)	Знает в полной мере. Умеет в полной мере. Владеет в полной мере.	Отлично	Освоена в полной мере
		Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)	Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере. Владеет в достаточной мере.	Хорошо	Освоена в достаточной мере	
		Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности компетенций)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлетворительно	Освоена частично	
		До-пороговый (компетенция не сформирована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудовлетворительно	Не освоена	
		2. Вопрос из перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 4 – 6 дисциплины.	Повышенный (максимально выраженные характеристики сформированности компетенции)	Знает в полной мере. Умеет в полной мере. Владеет в полной мере.	Отлично	Освоена в полной мере
		Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)	Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере. Владеет в достаточной мере.	Хорошо	Освоена в достаточной мере	



		3. Практическое задание для проведения промежуточной аттестации.	Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности компетенций)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлетворительно	Освоена частично
			До-пороговый (компетенция не сформирована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудовлетворительно	Не освоена
			Повышенный (максимально выраженные характеристики сформированности компетенции)	Знает в полной мере. Умеет в полной мере. Владеет в полной мере.	Отлично	Освоена в полной мере
			Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)	Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере. Владеет в достаточной мере.	Хорошо	Освоена в достаточной мере
			Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности компетенций)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлетворительно	Освоена частично
			До-пороговый (компетенция не сформирована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудовлетворительно	Не освоена

### Порядок определения оценки за экзамен

Вопрос	Оценки (по пятибалльной шкале)																											
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5
3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	
Общая оценка	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	

**Разработчик:**

(подпись)

доцент

(занимаемая должность)

Киселёв Ю. А.

(инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ОПОП по направлению Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Профиль: «Менеджмент». Программа рассмотрена на заседании кафедры культурологии и управления социальными процессами 13.04.2022 г., протокол № 8.




И. о. зав. кафедрой, доцент

Н.В. Грицких

*Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.*

**Сведения о переутверждении «Рабочей программы дисциплины» на очередной учебный год и регистрации изменений:**

Учебный год	Решение кафедры (№ протокола, дата, подпись зав.кафедрой)	Внесенные изменения	Номера листов		
			замененных	новых	аннулиро- ванных
2023-2024 уч. год	Протокол № 8 от 12 апреля 2023 И.о. зав. кафедрой 	Раздел V	32-35	0	0



## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б 1.В. 08 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки 38.03.02 – **Менеджмент**  
Профиль подготовки: **Менеджмент**

Форма обучения **очная, заочная**

Согласовано с Учебно-методической  
комиссией Института социальных наук,  
протокол № 8 от «19» 04. 2023  
Председатель УМК, профессор  
\_\_\_\_\_ Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии  
и управления социальными процессами,  
протокол № 8 от «12» 04. 2023 г.  
И.о зав. кафедрой, доцент  
\_\_\_\_\_ Н.В. Грицких

## Цели и задачи изучения дисциплины

**Цель:** сформировать у студентов практические навыки по принятию управленческих решений в области работы с персоналом, что будет способствовать в дальнейшем принятию эффективных управленческих решений, а также сформировать прочные теоретические знания о сущности и задачах деятельности по управлению человеческими ресурсами. Дать студентам представление о сущности деятельности по управлению человеческими ресурсами на уровне организации и показать, что научно обоснованная и продуманная система работы с кадрами во многом определяет эффективность и конкурентоспособность предприятия.

### Задачи:

- рассмотреть основные функции, принципы и стратегии управления человеческими ресурсами,
- основы анализа кадрового потенциала, принципы организации аттестации персонала,
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
- обоснование основных психологических закономерностей управления человеческими ресурсами.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части образовательной программы прикладного бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент. Предшествующие дисциплины, на которые данная дисциплина опирается: «Менеджмент», «Теория организаций», «Разработка управленческих решений», "Управленческое консультирование". Последующие дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо: «Организационное поведение», «Стратегический менеджмент», «Методы переподготовки и повышения квалификации персонала».

### Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами» направлен на развитие следующих компетенций:

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-5.3; ПК-7.1; ПК-7.2 Умеет работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством	ИДК ПК – 5.3 Применяет методы эффективного управления человеческими ресурсами, организационной культурой (компании).	Знать: Базовые управленческие функции применительно к особенностям управления человеческими ресурсами в организации. Современные методы эффективного управления человеческими ресурсами и организационной культурой организации Уметь: Реализовать инновационные

		технологии в управлении человеческими ресурсами. Владеть: Навыками оценки эффективности технологий управления персоналом
ПК-7 Осуществляет деятельность по оценке и аттестации персонала:	ИДК ПК 7.1  Определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; определяет мотивационные факторы проведения оценки персонала; составляет и контролирует статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов	Знать: Нормативно-правовую документацию по управлению оценкой и аттестацией персонала в организации  Уметь: Оценивать качество работы персонала  Владеть: Навыками реализации кадровой политики организации
	ИДК ПК 7.2  Выделяет группы персонала для проведения аттестации; обеспечивает документационное сопровождение аттестации персонала; составляет и контролирует статьи расходов на аттестацию персонала	Знать: Требования к проведению аттестации персонала Уметь: Применять эффективные формы и методы аттестации персонала Владеть: Навыками контроля статей расходов на аттестацию персонала

### Содержание дисциплины

<b>Трудоемкость дисциплины (з.е.)</b>	<b>144 (ЗЕТ: 4)</b>
<b>Наименование основных разделов (модулей)</b>	РАЗДЕЛ 1. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента. Раздел 11. Управление человеческими ресурсами как наука и учебная дисциплина. РАЗДЕЛ 111. Система управления человеческими ресурсами в организации. РАЗДЕЛ 1У. Поиск и отбор персонала. РАЗДЕЛ У. Оценка работы персонала в организации РАЗДЕЛ У1. Профессиональное обучение персонала как форма профессионального развития сотрудников организации.
<b>Формы текущего контроля</b>	Тест
<b>Форма</b>	Экзамен

<b>промежуточной аттестации</b>	
---------------------------------	--

**Образовательные технологии:**

Интерактивная лекция
Групповая дискуссия
Проблемный семинар
Ролевая игра
Тренинг
Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)
Мозговой штурм

Разработчик:



доцент кафедры культурологии и  
управления социальными  
процессами Ю. А. Киселёв