



**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
ФГБОУ ВО «ИГУ»

**САФ Байкальской международной бизнес-школы (института)**  
Кафедра стратегического и финансового менеджмента



УТВЕРЖДАЮ:

Декан САФ Байкальской международной  
бизнес-школы (института)

\_\_\_\_\_ Н.Б. Грошева

«18» марта 2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Наименование дисциплины Б1.В.ДВ.08.01 Стратегии и инструменты в области управления персоналом

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки Финансовое консультирование и управление рисками

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения: очная

Согласовано с УМК САФ Байкальской международной бизнес-школы (института)  
Протокол № 2 от «15» марта 2024 г.

Рекомендовано кафедрой Стратегического и финансового менеджмента  
Протокол № 8 от «16» февраля 2024 г.

Председатель В.М. Максимова

Зав. кафедрой О.В. Курганская

Иркутск 2024 г.

I. Цели и задачи дисциплины (модуля)

II. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.

III. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

IV. Содержание и структура дисциплины (модуля)

**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 в рамках самостоятельной работы студентов

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

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

а) перечень литературы

б) базы данных, поисково-справочные и информационные системы

VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

6.2. Программное обеспечение:

6.3. Технические и электронные средства обучения:

VII. Образовательные технологии

VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

## I. Цель и задачи дисциплины

**Цель:** сформировать представления и навыки использования методов управления человеческими ресурсами, рассматривающихся во взаимосвязи друг с другом и с бизнес-стратегией организации.

**Задачи дисциплины** научить магистрантов, будущих специалистов:

- теоретическим знаниям в области управления человеческими ресурсами;
- овладеть современными методиками управления человеческими ресурсами, инструментами внутреннего контроля персонала, контроля комплаенса, конфликта интересов;
- развитие умения применять современные подходы и методики на практике, нормы корпоративного управления и корпоративной культуры, нормы профессиональной этики;
- умению самостоятельно мыслить, планировать и предвидеть последствия своих действий, налаживать эффективное деловое общение, планировать взаимодействие подразделений;
- способности проводить подбор в интересах клиента поставщиков финансовых услуг и проводить консультирование клиента по ограниченному кругу финансовых продуктов;
- самостоятельно учиться и адекватно оценивать свои возможности, использовать методы и инструменты оперативного планирования.

## II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Стратегии и инструменты в области управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: Б1.О.03. Теория и практика межкультурной коммуникации; Б1.О.04. Стратегические аспекты теории организации и организационного поведения; Б1.В.ДВ.07.03. Психология личности и профессиональное самоопределение; ФТД.01. Командообразование и методы групповой работы.

## III. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций ПК 1 и ПК 2 в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки (специальности) 38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ».

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

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Способен контролировать эффективность работы сотрудников и подразделений в сфере управления рисками	ПК-1.1 Определяет процедуры контроля деятельности работников и подразделения, контролирует выполнение оперативного и тактического плана работ подразделения, готовит предложения по существенным изменениям деятельности подразделения	Знать: научные основы управления персоналом, основные концепции и этапы развития этого раздела менеджмента Уметь: применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы организации; планировать потребность в персонале; применять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом;

		Владеть: подходами к управлению человеческими ресурсами в условиях изменений.
	ПК-1.2 Умеет формулировать цели и задачи работы подразделения и работников, оценивать результаты деятельности подразделения и исполнение планов работ подразделения	Знать: основы организационного проектирования, управления деятельностью персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации на основе управления показателями деятельности сотрудников Владеть: навыком ведения собеседования при найме, отборе, оценке персонала.
	ПК-1.3 Знает методы и процедуры контроля деятельности работников и подразделения, методы, технологии, инструменты совершенствования контроля деятельности работников и подразделения	Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале; проводить ситуационный анализ; формировать стратегические цели и стратегии предприятия в области управления персоналом.
ПК-2 Способен создавать и развивать организационные структуры по финансовому консультированию	ПК-2.1 Создает систему мотивации и развития персонала, отвечающую за финансовое консультирование, определяет требования к работникам, занятым в процессе финансового консультирования	Знать: технологии управления персоналом, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; критически оценивать поведение персонала в организации (экономических агентов); ориентироваться в системе мотивов, потребностей и ценностей персонала организации; анализировать внутриорганизационные конфликты и разрабатывать приемы их преодоления. Владеть: социально-психологическим подходом к управлению человеческими ресурсами и анализа существующих методов управления персоналом в своей компании и их адекватной адаптации к целям и задачам организации;
	ПК-2.2 Умеет определять потребности в обучении персонала вопросам финансового консультирования, финансового планирования, определяет систему внутренней и внешней коммуникации и отчетности по процессу финансового консультирования, Устанавливать и поддерживать деловые контакты, связи, отношения, коммуникации с сотрудниками организации и заинтересованными сторонами, формировать общую позицию по вопросу финансового	Знать: основные теории в области управления персоналом, современные тренды в организации обучения персонала Уметь: разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации Владеть: навыками организации управленческих коммуникаций, использования ИТ инструментов для оптимизации процессов обучения персонала

	консультирования и планирования	
	ПК-2.3 Знает бизнес-процессы в сфере управления персоналом в организации, роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации, основные теории и концепции взаимодействия сотрудников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	<p>Знать: принципы организации служб управления персоналом, их функции</p> <p>Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя</p> <p>Владеть: навыками организации групповой работы в проекте; методами воздействия на трудовую мотивацию работников; приёмами и методами разрешения конфликтов в организации.</p>

#### IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часа,

в том числе 27 часов на экзамен

Форма промежуточной аттестации: экзамен

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

№ п/п	Раздел дисциплины/тема	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Форма текущего контроля успеваемости/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа		
					Лекция	Семинар Практическое, лабораторное занятие	Консультация			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Раздел 1. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала	4	16		--	11	1	51	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ Тестирование	
	Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику. Исторические события, оказавшие влияние на изменение взаимоотношений работодателя и наемных работников, на возникновение теорий менеджмента.								Устное выступление	
	Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала. HR-брендинг.									
2.	Раздел 2. Кадровая политика и стратегия в управлении персоналом	4	22		--	11	1	51	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ Тестирование	

	Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией. Эволюция понятий: кадры, персонал, человеческие ресурсы. Эволюция парадигм в области управления персоналом. Сравнительная характеристика парадигм.								
	Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации. Понятие человеческого потенциала компании. Роль интеллектуальных ресурсов в стратегическом развитии компании. Интеллектуальный капитал и три его составляющие. Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от стратегий развития бизнеса, от стадии жизненного цикла компании, от миссии организации и т.д.								
<b>3</b>	Раздел 3. Современные инструменты управления персоналом организации	<b>4</b>	26		--	10	<b>1</b>	53	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ Тестирование
	Тема 5. Формирование организационной культуры компании – как обязательное условие реализации стратегии в области управления человеческими ресурсами. Современные подходы и инструменты.								
	Тема 6. Внутренний HR-брендинг. Современные инструменты подбора и отбора персонала, адаптации и мотивации, обучения и развития персонала, формирование кадрового резерва и карьерное развитие в организации. Внедрение командного подхода в организации трудовой деятельности сотрудников.								
	<b>ИТОГО</b>	<b>4</b>	<b>216</b>		--	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>154</b>	Экзамен – 27 часов, в том числе 4 часа КО, 23 часа контроль

#### 4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость		
4	Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику	Решение кейсов «Экскурсия в Minbox», «Бирюзовая стомклиника»		20	Устное выступление	1, 2
4	Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и наемных работников.	«Философия лидерства без титула», «О конфликте поколений»		20	Устное выступление	2, 3
4	Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией.	Анализ положений о кадровой политике		10	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ	3, 4
4	Разделы 1,2. Темы 1, 2, 3, 4.	Подготовка доклада к семинару «Кадровая политика и стратегия в современных компаниях»		30	Выступление на семинарском занятии	2, 4
4	Тема 5. Формирование организационной культуры компании. Современные подходы и инструменты.	Разработка алгоритма внедрения одного из современных инструментов в		20		2,4
4	Тема 6. Внутренний HR-брендинг. Внедрение командного подхода в организацию трудовой деятельности сотрудников.	компанию (где работаете или по которой пишете ВКР)		20	Задание в СДИО ГЕКАДЕМ	1, 2



Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость		
4	Все разделы и все темы	Подготовка к итоговому тесту		20	Итоговый тест	1, 2
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				<b>154</b>		

### **4.3 Содержание учебного материала**

Раздел 1. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала.

Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику. Исторические события, оказавшие влияние на изменение взаимоотношений работодателя и наемных работников, на возникновение теорий менеджмента.

Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала: спиральная динамика развития Грейвза, «бирюзовые» организации, холократия, социократия 3:0, Agile-менеджмент, развитие лидерства, командный подход, компетентностный подход, краудсорсинг, - рекрутинг, -стаффинг, создание эффективного рабочего пространства, HR-брендинг.

Раздел 2. Кадровая политика и стратегия в управлении персоналом.

Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией. Эволюция понятий: кадры, персонал, человеческие ресурсы. Эволюция парадигм в области управления персоналом: управление кадрами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами. Сравнительная характеристика парадигм.

Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации. Понятие человеческого потенциала компании. Роль интеллектуальных ресурсов в стратегическом развитии компании. Интеллектуальный капитал и три его составляющие. Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от стратегий развития бизнеса, от стадии жизненного цикла компании, от миссии организации и т.д.

Раздел 3. Современные инструменты управления персоналом организации.

Тема 5. Формирование организационной культуры компании – как обязательное условие реализации стратегии в области управления человеческими ресурсами. Современные подходы и инструменты формирования организационной культуры компании.

Тема 6. Внутренний HR-брендинг. Современные инструменты подбора и отбора персонала, адаптации и мотивации, обучения и развития персонала, формирование кадрового резерва и карьерное развитие в организации. Внедрение командного подхода в организации трудовой деятельности сотрудников.

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

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1.	Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику. Исторические события, оказавшие влияние на изменение взаимоотношений работодателя и наемных работников, на возникновение теорий менеджмента.	Решение кейсов «Экскурсия в Minbox», «Бирюзовая стомклиника»	2		Устное выступление	ПК1, ПК2
2.	Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала. HR-брендинг.	Решение кейсов «Философия лидерства без титула», «О конфликте поколений»	2		Устное выступление	ПК1, ПК2
3.	Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией. Эволюция понятий: кадры, персонал, человеческие ресурсы. Эволюция парадигм в области управления персоналом. Сравнительная характеристика парадигм.	Семинар «Кадровая политика и стратегия в современных компаниях»	2		Задание в ГЕКАДЕМе	ПК1, ПК2
4.	Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации. Понятие человеческого потенциала компании. Роль интеллектуальных ресурсов в стратегическом развитии компании. Интеллектуальный капитал и три его составляющие.	Работа с документами: определение типа кадровой политики в организации - Анализ положений о кадровой политике Индивидуальное задание «Мой интеллектуальный капитал»	2		Активность участия	ПК1, ПК2

5.	Тема 5. Формирование организационной культуры компании – как обязательное условие реализации стратегии в области управления человеческими ресурсами. Современные подходы и инструменты.	Разработка алгоритма внедрения одного из современных инструментов в компанию (где работаете или по которой пишете ВКР)	4	Активность участия Задание в СДИО ГЕКАДЕМ	ПК1, ПК2
6.	Тема 6. Внутренний HR-брендинг. Современные инструменты подбора и отбора персонала, адаптации и мотивации, обучения и развития персонала, формирование кадрового резерва и карьерное развитие в организации. Внедрение командного подхода в организации трудовой деятельности сотрудников.				ПК1, ПК2

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

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	2	3	4	5
1	Тема 1. Эволюция взглядов на кадровую политику.	Решение кейсов	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
2	Тема 2. Современные тренды развития организационных отношений работодателя и персонала. HR-брендинг.	Решение кейсов	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
3	Тема 3. Цель и задачи кадровой политики, ее место в системе управления организацией.	Анализ положений о кадровой политике	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
4	Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации.	Доклад	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
5	Тема 5. Формирование организационной культуры компании. Современные подходы и инструменты.	Разработка алгоритма внедрения современного инструмента	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
6	Тема 6. Внутренний HR-брендинг.		ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
	Все темы	Подготовка к итоговому тестированию	ПК1, ПК2	ПК1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3

**4.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов**

*Работа в дистанционном курсе в СДИО Гекадем предусматривает выполнение студентами ряда заданий: индивидуальные задания и онлайн тестирование.*

**Задание «Анализ положений о кадровой политике организации»**

*Внимательно изучите тексты с описанием кадровой политики разных организаций и используя методические материалы*

*Определите тип стратегии управления персоналом:*

*По парадигме (УП или УЧР)*

*По характеру реализации КП*

*По соответствию стратегии бизнеса*

*По соответствию стадии роста компании*

**Пример методических материалов**

**Парадигма «УЧР»**

Основная цель УЧР направлена на развитие организационной способности достигать успеха за счет использования людей. Как отмечали Ульрих и Лейк (Ulrich and Lake, 1990), «система УЧР может являться источником организационных способностей, позволяющих фирме обучаться и реализовывать новые возможности».

В частности, УЧР направлено на:

- помощь организации в приобретении и удержании необходимой квалифицированной, приверженной и мотивированной рабочей силы;

- максимизацию и развитие внутренних способностей людей - их вклада, потенциала и статуса на рынке труда - путем создания возможностей для обучения и постоянного развития;
- развитие высокоэффективных рабочих систем, которые включают «четко структурированные процессы найма и отбора, системы компенсаций и стимулов на основе результатов труда, а также деятельность по обучению и развитию управленческих кадров, связанную с потребностями организации» (Becker et al, 1977),
- становление действенной практики, ориентированной на признание менеджерами ценности сотрудников как одной из основных заинтересованных сторон в организации, и стимулирование развития атмосферы сотрудничества и взаимного доверия;
- создание климата, способствующего становлению эффективных и гармоничных партнерских отношений между менеджерами и их подчиненными;
- культивирование среды, благоприятной для командной работы, и обеспечение гибкости процессов;
- помощь компании в разработке сбалансированного и адаптивного подхода к удовлетворению потребностей заинтересованных сторон (владельцев, государственных учреждений или доверительных управляющих, руководства, сотрудников, потребителей, поставщиков и общества в целом),
- создание условий для оценки и вознаграждения людей по результатам их действий и достижений,
- управление разнообразием, присущим трудовым коллективам, принимая во внимание индивидуальные и групповые различия в трудовых отношениях, стилях поведения и устремлениях;
- создание условий для проведения политики равных возможностей применительно ко всем сотрудникам организации; осуществление этического подхода к управлению, основанного на заботе о людях, справедливости и прозрачности деятельности;
- поддержание и совершенствование физической и моральной благополучия работников.

### **Парадигма «Управление персоналом»**

Основными направлениями кадровой политики организации, выработанными на основе **стратегии управления персоналом**, являются:

- проведение маркетинговой деятельности в области персонала;
- планирование потребности организации в персонале;
- прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий;
- организация привлечения, отбора, оценки и аттестации кадров, профориентация и трудовая адаптация персонала;
- подбор и расстановка кадров;
- разработка систем стимулирования и мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, оплаты труда;
- рационализация Затрат на персонал организации;
- разработка программ развития персонала в целях решения не только сегодняшних, но и будущих задач организации на основе совершенствования систем обучения, служебного продвижения работников и подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности;
- организация труда и рабочих мест;
- разработка программ занятости и социальных программ;
- эффективное распределение и использование занятых в организации работников, оптимизация их численности;
- управление нововведениями в кадровой работе;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья персонала;
- анализ причин высвобождения персонала и выбор наиболее рациональных его вариантов;
- обеспечение высокого уровня качества труда, трудовой жизни и результатов труда;
- разработка проектов совершенствования управления персоналом организации и оценка социальной и экономической эффективности.

## V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

### а) перечень литературы

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/510735>
2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/513356>
3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/510341>
4. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/516031>
5. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/510685>

Также рекомендуем:

1. Адизес И. К. Лучшее. Пища для размышлений. Об изменениях и лидерстве, о менеджменте и о том, что важно в жизни / И. К. Адизес. - М.: ЭКСМО, 2015. - 144 с. - (Психология. Искусство лидера).
2. Адизес И. К. Размышления о личном развитии: пер. с англ. / И. К. Адизес ; пер. Н. Пострига. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
3. Андреева И. Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента / И. Н. Андреева. - СПб. : БХВ-Петербург, 2012. - 416 с. : ил. - (Фактор роста)
4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум : учеб. пособие для вузов / Т. Ю. Базаров. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 239 с.
5. Бакшт К. А. Охота за головами. Технологии эффективного набора кадров: конкурс, дефицит, вербовка, кадровый ассесмент / К. А. Бакшт. - СПб. : Питер, 2015. - 288 с. : ил.
6. Барышева, А. Мотивация / А. Барышева, Е. Киктева. - СПб. : Питер, 2014. - 208 с. : ил
7. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник для вузов / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2011. - 688 с.
8. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник для вузов / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2014. - 688 с.
9. Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации / С. Иванова. - 3-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2015. - 178 с.
10. Иванова С. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С. Иванова ; ред. Е. Харитонова. - 9-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2015. - 285 с.
11. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала: Повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - М. : Альпина Паблишер, 2014. - 129 с.

12. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг / С. В. Шекшня. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2011. - 206 с.
13. Кей, Б. Помогите им вырасти или смотрите, как они уходят. Развитие сотрудников на практике [Текст] : пер. с англ. / Б. Кей, Дж. Джулиони ; пер. А. Коробейников. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 176 с.
14. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб.- практ. пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - М. : Проспект, 2014. - 64 с.
15. Кибанов А. Я. Служба управления персоналом : учеб. пособ. / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : КноРус, 2010. - 416 с.
16. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учеб. пособ. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2012. - 368 с.
17. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учеб.-практ. пособ. / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, И. А. Федорова ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2012. - 80 с.
18. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учеб.-практ. пособ. / А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2012. - 48 с.
19. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом : учеб.-практ. пособ. / А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2012. - 64 с.
20. Киган Р., Лейхи Л. Неприятие перемен; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017  
Киган Р., Лейхи Л. Семь преобразующих языков; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017
21. Киган, Р. Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития: пер. с англ. / Р. Киган, Л. Лейхи; пер. М. Попов; ред. Е. Пустошкин - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. - 320 с.
22. Киселева Ю. А. Управление персоналом/ Ю.А.Киселева: [Электронный курс].- Изд-во «Оттиск», 2013.- 106 с.-ISBN: 978-5-905847-53-0.- (ЭЧЗ «Библиотех»)
23. Кови С. Карьерное преимущество: Практические рекомендации : пер. с англ. / С. Кови, Дж. Колосимо ; ред. П. Суворова. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 96 с.
24. Колризер, Дж. Надежная база. Лидерство для руководителей высшего звена: пер. с англ. / Дж. Колризер, С. Голсуорси, Д. Кьюмби; пер. У. Сапцина. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 336 с.
25. Коттер Дж. Ускорение перемен. Как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстро меняющемся мире: пер. с англ. / Дж. Коттер. - М.: Олимп-бизнес, 2016. - 256 с.
26. Коттон, Д. Ключевые модели для саморазвития и управления персоналом. 75 моделей, которые должен знать каждый менеджер [Текст] : пер. с англ. / Д. Коттон ; пер. В. Н. Егорова. - М. : Лаборатория знаний, 2019. - 320 с. : ил.
27. Куинн Р. Позитивная организация: Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма: пер. с англ. / Р. Куинн. - М.: Олимп-бизнес, 2017. - 208 с.
28. Лалу Ф. Открывая организации будущего/ Фредерик Лалу; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
29. Ламберт Дэкерс. Мотивация. –М.: Гроссмедиа, 2007.
30. Летуновский, В. В. 100 уроков лидерства А. В. Суворова для бизнеса / В. В. Летуновский. - М. : Яуза-Пресс, 2018. - 336 с. - (Побеждай в бизнесе! Менеджмент по Суворовски).



31. Маданес И. От застоя к росту. Как раскрыть и развить в себе потенциал бизнес-лидера: пер. с англ. / И. Маданес, Р. Маданес; пер. А. Дворянчикова. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 240 с.
32. Макгоф К. Искусство управлять. 46 ключевых принципов и инструментов руководителя / К. Макгоф. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 276 с.
33. Макгоф, К. Искусство управлять. 46 ключевых принципов и инструментов руководителя [Текст] / К. Макгоф. - 2-е изд. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 276 с. : ил.
34. Митрофанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учеб.-практ. пособие / Е. А. Митрофанова, А. В. Софиенко ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2013. - 80 с.
35. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала. – М.:ИКЦ «МарТ», 2003.
36. Нежданов Д.В. Команда на миллион: создаем систему управления персоналом / Д. В. Нежданов. - СПб.: Питер, 2017. - 256 с.
37. Новикова Г. 7 законов развития. Коучинг для руководителей / Г. Новикова, А. Богач. - СПб.: БХВ-Петербург, 2016. - 256 с.
38. Оксинайд К. Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учеб.-практ. пособие / К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина ; ред. А. Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2013. - 64 с.
39. Парабеллум А. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников / А. Парабеллум, А. Белановский, Н. Мрочковский. - СПб. : Питер, 2013. - 208 с. - (Проект Андрея Парабеллума и Николая Мрочковского)
40. Парабеллум А. Прорыв в бизнесе! 14 лучших мастер-классов для руководителей (+вебинар) / Парабеллум А., Н. Мрочковский, С. Бернадский. - СПб. : Питер, 2014. - 448 с. : ил. - (Проект Андрея Парабеллума и Николая Мрочковского)
41. Паундстоун У. Найти умного: Как проверить логическое мышление и творческие способности кандидата : пер. с англ. / У. Паундстоун ; пер. А. Лисовский. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 266 с.
42. Петрас К. Цель, кажется, недостижимой, пока она не достигнута. Мотивация для мечтателей и творцов: пер. с англ. / К. Петрас, Р. Петрас; пер. Н. Яцюк. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 432 с.
43. Пинк Д. Драйв: Что на самом деле нас мотивирует : пер. с англ. / Д. Пинк. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2015. - 274 с.
44. Пугачев В. П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации : учеб. пособие / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. - М. : КноРус, 2016. - 208 с. - (Магистратура)
45. Пфеффер Д. Формула успеха в бизнесе: на первом месте- люди/Д. Пфеффер . - 2006
46. Роулинг С. Я хочу больше идей. Более 100 техник и упражнений для развития творческого мышления / Стив Роулинг; пер. с англ. Елены Куприяновой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
47. Рыженкова И. К. Профессиональные навыки менеджера. Повышение личной и командной эффективности / И. К. Рыженкова. - 2-е изд. - М.: ЭКСМО, 2013. - 272 с.
48. Рыженкова, И. К. Профессиональные навыки менеджера. Повышение личной и командной эффективности / И. К. Рыженкова. - 2-е изд. - М. : ЭКСМО, 2013. - 272 с. - (Полный курс МВА)
49. Сазерленд Дж. Scrum. Революционный метод управления проектами/ Дж. Сазерленд; пер. с англ. Гескина М., - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 320с.
50. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах, или Как платить меньше, но чтобы работали лучше? / Н. В. Самоукина. - Ростов-на/Д. : Феникс, 2014. - 238 с. - (Психология бизнеса)

51. Самоукина Н. Настольная книга директора по персоналу: полное практ. рук-во / Н. Самоукина. - 2-е изд., дораб. и доп. - Ростов-на/Д. : Феникс, 2013. - 331 с. - (Психология бизнеса)
52. Сиван Б. Аттестация персонала – путь к взаимопониманию. – М.: Претекст, 2007.
53. Синякин О. Dream Team. Как создать команду мечты / О. Синякин, В. Герасичев. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
54. Синякин О. Dream Team. Как создать команду мечты / О. Синякин, В. Герасичев. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 208 с.
55. Слотина Т.В. Психология отношений. Учебное пособие для вузов. СПб- Питер, 2023 г. – 368с.
56. Трейси Бр. Как управляют лучшие/ Бр. Трейси; пер. с англ. Ю. Корнилович. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
57. Финкельштейн С. Супербоссы. Как выдающиеся руководители ведут за собой и управляют талантами / С. Финкельштейн. - М. : ЭКСМО, 2019. - 336 с.
58. Чатфилд Т. Критическое мышление: Анализируй, сомневайся, формируй свое мнение: пер. с англ. / Т. Чатфилд ; ред. Н. Колпакова ; пер. И. Беличева. - М. : Альпина Паблицер, 2019. - 328 с. : ил.
59. Шо Роберт Б. Ключ к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: Дело, 2000. – 272с.

**б) периодические издания**

**в) список авторских методических разработок:** описание заданий и методические рекомендации в электронном виде в системе ГЕКАДЕМ, в курсе выложены слайд-конспекты лекций, которые студенты могут посмотреть в системе с помощью программы PowerPoint

**г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы \_\_\_\_\_**

Интернет-ресурсы:

1. <http://elibrary.ru/> – Научная электронная библиотека.
2. <http://www.edu.ru/> – Российское образование: федеральный образовательный портал.
3. <http://azps.ru> – А.Я. Психология
4. <http://nnpn.ru> - Сайт о бизнесе и психологии
5. [www.e-executive.ru](http://www.e-executive.ru) - Сообщество менеджеров
6. <http://www.hr-portal.ru> - HR-портал
7. <http://psyfactor.org/koncept.htm> - Пси-фактор

**VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 48 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Комплект демонстрационного оборудования включает:	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. –договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008

	<p>1.ПК HP Elite 8300 SFF i5 3470/4Gb/1Tb/DVDRV/kb/m /DOS/Solenoid Lock and Hood Sensor (RUS)</p> <p>2. Монитор Viewsonic TFT 20" VA2014WM glossy-black 5ms 20 00:1 250cd M/M</p> <p>3. Проектор Epson EB-1830</p> <p>4. Колонки активные Genius SP-S110 черные</p> <p>5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA</p> <p>Оснащена учебно-наглядными пособиями и электронными презентациями, обеспечивающими тематические иллюстрации по всем темам, указанным в рабочей программе дисциплины</p>	<p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015</p> <p>Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016</p> <p>Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010</p> <p>Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015</p> <p>Межсетевой экран, функционал Proxu - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013</p> <p>Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа</p>	<p>Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 48 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории</p> <p>Комплект демонстрационного оборудования включает:</p> <p>1.ПК HP Elite 8300 SFF i5 3470/4Gb/1Tb/DVDRV/kb/m /DOS/Solenoid Lock and Hood Sensor (RUS)</p> <p>2. Монитор Viewsonic TFT 20" VA2014WM glossy-black 5ms 20 00:1 250cd M/M</p> <p>3. Проектор Epson EB-1830</p> <p>4. Колонки активные Genius SP-S110 черные</p> <p>5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA</p>	<p><b>БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО:</b></p> <p>Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007</p> <p>Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. –договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008</p> <p>Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015</p> <p>Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016</p> <p>Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010</p> <p>Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015</p> <p>Межсетевой экран, функционал Proxu - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013</p> <p>Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016</p>

<p>Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 11 студентов, 5 рабочих мест, оснащенных компьютерами с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС ФГБОУ ВО «ИГУ». 1. 5 рабочих мест Системный блок HP compad dc7800SFF Dual Core PE-2180, 4 Gb DDR2 PC6400, 160GB SATA 3.0 HDD 2. Монитор ЖК (LCD) дисплей 17,0" ViewSonic "VA703m" 1280x1024, 8мс, TCO"03, серебр-черный (D-Sub, MM) 3. Принтер Многофункциональное устройство Hewlett-Packard LaserJet 3055 All-in-One одна штука.</p>	<p><b>БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО:</b> Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. –договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/МОС2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/МОС2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Проху - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы студентов</p>		

## **VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

При проведении учебных занятий по дисциплине «Стратегии и инструменты в области управления персоналом» предусмотрено проведение активных и интерактивных форм занятий. проблемные лекции, интерактивные лекции, практикумы. В ходе проведения практических занятий используются тренинги, разбор конкретных ситуаций, мастер класс, групповые дискуссии, деловые и ролевые игры, упражнения на развитие, групповые проекты, психологическое тестирование, устные выступления с презентациями в формате Power Point, задания с использованием справочных ресурсов интернета и.п. Широко применяются мультимедийные средства.

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

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации формируются в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости в ФГБОУ ВО «ИГУ»:

Менее 60 баллов/неудовлетворительно
60-70 баллов/удовлетворительно
71-85 баллов/хорошо
86-100/отлично

Баллы за текущую работу студента по дисциплине начисляются преподавателем в течение семестра. Набранная студентом сумма баллов выставляется в ведомость.

Оценочные средства для входного контроля (могут быть в виде тестов с закрытыми или открытыми вопросами). – не применяются.

### Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов:

№	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Контролируемые компетенции/индикаторы
1	Семинар	Темы 1,2,3	ПК 1.1, ПК1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
2	Индивидуальные задания в ГЕКАДЕМе	Темы 1,2,3,4,5,6	ПК 1.1, ПК1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3
6	Итоговый тест	Все темы	ПК 1.1, ПК1.2, ПК 1.3, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3

Оценочные средства текущего контроля формируются в соответствии с ЛНА университета.

Экзамен, включающий ответы на теоретические вопросы, решение кейсов.

Оценка по курсу формируется по шкале 100 баллов, 100-86 отлично, 85- 71 хорошо, 70-60 удовлетворительно.

Оценка складывается из: средневзвешенная оценка по курсу в системе Гекадем.

### Демонстрационный вариант теста

#### "Стратегии и инструменты в области управления персоналом"

1. Грейвз утверждал: "Человек, компания или общество в целом не может позитивно реагировать только на те принципы управления, мотивационные призывы, методы образования, юридические и этические правила, которые приемлемы для нынешнего уровня человеческого существования".

Верно - Неверно

2. Вместо вертикальных иерархий с начальниками и подчиненными; менеджеров, чья роль – исключительно в контроле работы других; отделов и департаментов как подразделений компании; постоянных закрепленных за сотрудниками должностей, этот современный тренд организации предлагает: децентрализацию власти, при которой любой сотрудник может влиять на принятие решений; четыре управленческие роли, которые выполняются параллельно с функциональными ролями; круги, в которые объединяются сотрудники для решения задачи; роли, которых у сотрудников может быть несколько в зависимости от компетенций. Этот современный тренд менеджмента называется ...

- Бирюзовость
- Холократия
- Социократия 3:0
- Agile-менеджмент

3. Лучшее, что есть в бирюзовых организациях (выберите 3 правильных ответа)

- Приемлемый механизм решения конфликтов, разделяемый всеми участниками
- Нечастое напоминание о цели компании
- Отсутствие правил безопасной среды общения
- Внутреннее консультирование вместо иерархического менеджмента
- Отсутствие системы адаптации новичков
- Отказ от формальностей

4. Одна из современных тенденций в дизайне рабочего задания - расширение полномочий предполагает развитие чувства ответственности за производство и принятие решений у рядовых работников, у сотрудников и групп,

работающих непосредственно с клиентами, потребителями, пользователями услуг и т.д.

Верно - Неверно

5. Ключевые тренды, выявленные в исследовании Global HC Trends 2019, были разделены на три тематические группы. Одна из них "будущее персонала", характеризуется следующим: (укажите 1 нехарактерный аспект)

- a. Альтернативные виды занятости
- b. Глобальная оседлость населения
- c. Эффект автоматизации - появление «суперпрофессий», переосмысление рабочего процесса, обязанностей и навыков для использования преимуществ автоматизации
- d. Развитие лидерства - ускоренное развитие лидеров, готовых брать на себя ответственность за будущее бизнеса

6. Передовые компании уделяют максимум внимания качеству взаимодействия с сотрудником на всех этапах: при поиске работы, трудоустройстве, в ходе адаптации, обучения и развития, оценки и получения вознаграждения, при управлении эффективностью, карьерным ростом и внутренней мобильностью, а также при поддержании связей с бывшими сотрудниками (развитие сообщества "выпускников"). Качество этого взаимодействия напрямую зависит от уровня зрелости HR-процессов, наличия развитой технологической инфраструктуры и инструментов аналитики, а также рабочей среды и психологического климата.

Верно - Неверно

7. Переход к новой культуре обучения персонала, где лидеры максимально включены в процесс передачи знаний позволит улучшить опыт сотрудников и повысить уровень их вовлеченности. Возможность учиться у лидеров и самостоятельно влиять на процесс своего профессионального развития - особенно актуальны для нового поколения работников (Y, Z).

Верно - Неверно

8. Ключевые тренды, выявленные в исследовании Global HC Trends 2019, для группы "Будущее организаций" названы нижеперечисленные важные аспекты, которыми организации должны будут заниматься. Укажите 1 нехарактерный для этих трендов аспект.

- a. Опыт сотрудников - изучение драйверов мотивации и повышение уровня вовлеченности для большей продуктивности работы
- b. Вознаграждение - индивидуализация вознаграждения для удовлетворения потребностей сотрудников различных поколений и форм занятости
- c. Массовые увольнения квалифицированных сотрудников
- d. Команды - ускорение перехода от функциональной иерархии к командной и сетевой организационным моделям

9. Простота создания и администрирования, фокусировка на некоммерческих задачах, предотвращает ситуацию обслуживания «лучших» клиентов, стабильность, высокая лояльность, низкая текучесть кадров - это преимущества системы оплаты труда: ...

- a. премия
- b. оклад
- c. оклад+премия
- d. оклад+бонусы
- e. оклад+% от продажи (прибыли)

10. Полуавтономные рабочие группы (саморегулируемые и обеспечивающие участие своих членов в делах организации) составляют часть процесса гуманизации труда и являются одним из методов проектирования работы, но и этот подход имеет свои ограничения

Верно - Неверно

11. По следующим признакам: стаж работы в компании, отсутствие взысканий, проявление инициативы, участие в общественной жизни компании - можно судить о ...

- a. текучести персонала
- b. лояльности персонала
- c. возрасте персонала
- d. количестве персонала

12. Принципами развивающей обратной связи являются следующие: Правило сэндвича «+/-/+»; Обсуждаем поведение, а не личность; Опираемся конкретными примерами, фактами и цифрами; Беседа «с глазу на глаз»; Работаем в диалоге; Обсуждаем перспективу; Цель беседы – развитие!

Верно - Неверно

13. Универсальный состав мотивационной системы вознаграждения включает: оклад, %, план активности, бонус.

Верно - Неверно

14. При разработке системы мотивации необходимо неукоснительно соблюдать следующие основные принципы (укажите какой из перечисленных лишней):

- a. использовать единые прозрачные правила, регулирующие разницу доходов различных групп и категорий сотрудников;
- b. не следует платить за результат или за успех; главное чтобы все получали одинаково
- c. конкурировать на рынке труда: компенсационный пакет должен формироваться с учетом предложений ключевых конкурентов

- d. управлять ожиданиями сотрудников
15. Целями кадровой политики являются
- a. сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала
  - b. сохранение, укрепление и развитие технического оснащения производства
  - c. создание высокопроизводительного коллектива
  - d. внедрение высокопроизводительной технологии производства
  - e. обеспечение благоприятных экономических, социальных и психологических условий его деятельности
16. В систему ценностей этого поколения уже включены такие понятия, как гражданский долг и мораль, ответственность, но при этом психологи отмечают их наивность и умение подчиняться. Они должны осознавать, что от них что-то зависит, поэтому предпочтут поменять работу, но не станут терпеть административного диктата. Это характеристика поколения -
- a. поколение Z
  - b. поколение X
  - c. поколение Y
  - d. поколение Победителей
17. Технология в области управления персоналом, в рамках которой компания нанимает на работу лояльных бренду клиентов, часто предлагая взамен их трудовых услуг статус «особенного потребителя», имеющего возможность тестировать новые продукты бренда, принимать участие в исследованиях, в том числе таких чувствительных как «таинственный покупатель» называется...
- a. Краудстаффинг
  - b. Краудсорсинг
  - c. Краудрекрутинг
18. Портрет сотрудника "бирюзовой" организации, согласно описаниям Ф.Лалу включает следующие характеристики (выберите 3 правильных):
- a. Творческие, думающие, достойные доверия взрослые люди, способные принимать серьезные решения
  - b. Никогда не совершают ошибки, хотя все совершают ошибки, чаще всего намеренно
  - c. Хотят использовать свои умения и таланты, чтобы внести полезный вклад в деятельность своей организации и помочь миру в целом
  - d. Отдают себе и другим отчет и несут ответственность за принятые ими решения и действия
  - e. Все мыслят единообразно, поэтому никогда не конфликтуют

Разработчики: \_\_\_\_\_




доцент, к.п.н. Т.А. Сапранкова

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профилю подготовки «*Финансовое консультирование и управление рисками*».

Программа рассмотрена на заседании кафедры стратегического и финансового менеджмента 16 февраля 2024 года протокол №8.

И.о. зав. кафедрой \_\_\_\_\_



О.В. Курганская

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