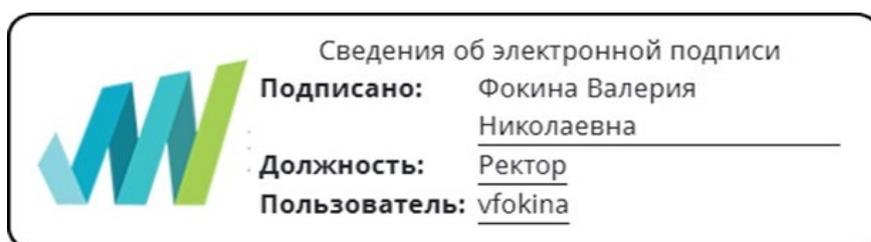


Автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«ОТКРЫТЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ,  
УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор АНО ВО ОУЭП, Фокина В.Н.



утверждено на заседании кафедры 19 апреля 2023г.

**Б1.О.04 МОДУЛЬ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.04.11 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Для направления подготовки:**

38.03.02 Менеджмент  
(уровень бакалавриата)

**Типы задач профессиональной деятельности:**

организационно-управленческий; информационно-аналитический

**Направленность (профиль):**

Финансовый менеджмент

**Форма обучения:**

очная, очно-заочная, заочная

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель:** усвоение суммы знаний о методологии анализа системы управления человеческими ресурсами, кадровой политике и стратегии организации, способах развития и оценки кадрового потенциала, путях достижения интеграции власти и партнерства в управлении человеческими ресурсами, способах управления конфликтами, путях повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами.

**Задачи:**

- выработать навыки управленческого анализа, научить студентов использовать действенные приемы и способы оценки сложной и постоянно развивающейся ситуации в сфере управления человеческими ресурсами;
- сформировать фундаментальные знания в сфере управления человеческими ресурсами;
- приобрести знания об основах стратегического подхода к управлению людьми, который реализуется через систему кадровой политики (через ее элементы, структуры, механизм, формы);
- изучить деятельность организации по достижению основных целей по управлению человеческими ресурсами: организационной интеграции (стратегическое и оперативное управление человеческими ресурсами, разделение и кооперация персонала); лояльности работников (организации, менеджменту, работе / профессии); адаптивности и гибкости (функциональная, количественная, дистанционная); качества работы (трудовой жизни персонала, квалификация, обучение);
- изучить деятельность организации в условиях совершенной и несовершенной системы управления человеческими ресурсами;
- приобрести навыки практического применения современного инструментария управления человеческими ресурсами, оценки эффективности организационно-управленческих процессов и решений в этой сфере.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

### 2.1. Место дисциплины в учебном плане:

**Блок:** Блок 1. Дисциплины (модули).

**Часть:** Обязательная часть.

**Модуль:** Общепрофессиональной подготовки.

**Осваивается (семестр):**

очная форма обучения – 4

очно-заочная форма обучения – 4

заочная форма обучения - 4

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**УК-3** - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

**УК-5** - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

**УК-6** - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

**ОПК-1** - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

**ОПК-3** - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
<b>УК-3</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>УК-3.2.</b> Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	<b>Знает:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи <b>Умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи <b>Владеет:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<b>УК-5.3.</b> Демонстрирует понимание особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий	<b>Знает:</b> особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий <b>Умеет:</b> осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий <b>Владеет:</b> навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий
<b>УК-6</b> Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<b>УК-6.1.</b> Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время	<b>Знает:</b> способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени <b>Умеет:</b> адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время <b>Владеет:</b> навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени
<b>ОПК-1</b> Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	<b>ОПК-1.3.</b> Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников	<b>Знает:</b> методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников <b>Умеет:</b> определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников <b>Владеет:</b> способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с

		учетом особенностей поведения работников
<b>ОПК-3</b> Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	<b>ОПК-3.2.</b> Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий	<b>Знает:</b> основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий <b>Умеет:</b> применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий <b>Владеет:</b> пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий

## 5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление человеческими ресурсами» для студентов всех форм обучения, реализуемых в АНО ВО «Открытый университет экономики, управления и права» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент составляет: 3 з.е. / 108 час.

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц (по формам обучения)		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
<b>Аудиторные занятия</b>	54	32	12
<i>в том числе:</i>			
Лекции	18	12	4
Практические занятия	36	20	8
Лабораторные работы	-	-	-
<b>Самостоятельная работа</b>	18	40	87
<i>в том числе:</i>			
часы на выполнение КР / КП	-	-	-
<b>Промежуточная аттестация:</b>			
Вид	Экзамен – 4 сем.	Экзамен – 4 сем.	Экзамен – 4 сем.
Трудоемкость (час.)	36	36	9
<b>Общая трудоемкость з.е. / час.</b>	<b>3 з.е. / 108 час.</b>		

## 6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)
<b>Очная форма обучения</b>					
1	Управление человеческими ресурсами: сущность, теоретические концепции	2	6		2
2	Кадровая политика и кадровая стратегия	4	6		4
3	Оценка человеческих ресурсов организации	2	6		2
4	Развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и обучение	2	6		2
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	4	6		4
6	Эффективность системы управления человеческими ресурсами	4	6		4
Итого (часов)		18	36		18
<b>Форма контроля:</b>		<b>Экзамен</b>			<b>36</b>
<b>Очно-заочная форма обучения</b>					
1	Управление человеческими ресурсами: сущность, теоретические концепции	2	2		4
2	Кадровая политика и кадровая стратегия	2	4		8
3	Оценка человеческих ресурсов организации	2	2		4
4	Развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и обучение	2	4		8
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	2	4		8
6	Эффективность системы управления человеческими ресурсами	2	4		8
Итого (часов)		12	20		40
<b>Форма контроля:</b>		<b>Экзамен</b>			<b>36</b>
<b>Заочная форма обучения</b>					
1	Управление человеческими ресурсами: сущность, теоретические концепции	0,5	1		13
2	Кадровая политика и кадровая стратегия	0,5	1		14
3	Оценка человеческих ресурсов организации	0,5	1		14
4	Развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и обучение	1	2		16
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	1	2		16
6	Эффективность системы управления человеческими ресурсами	0,5	1		14
Итого (часов)		4	8		87
<b>Форма контроля:</b>		<b>Экзамен</b>			<b>9</b>
<b>Всего по дисциплине:</b>		<b>3 з.е. / 108 час.</b>			

## СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Тема 1. Управление человеческими ресурсами: сущность, теоретические концепции**

**Сущность концепции управления человеческими ресурсами** (основная теоретическая посылка концепции человеческих ресурсов; основные подходы, на которые опирается управление человеческими ресурсами; основные черты управления человеческими ресурсами на современном этапе, основные методы управления).

**Теоретические концепции управления персоналом** (история развития и преемственность концепций управления персоналом; современные теории управления человеческими ресурсами).

### **Тема 2. Кадровая политика и кадровая стратегия**

**Кадровая политика организации** (содержание и цели кадровой политики; виды кадровой политики; принципы разработки и элементы кадровой политики).

**Кадровая стратегия организации** (понятие, виды и цели кадровой стратегии; формирование кадровой стратегии; пути реализации кадровой стратегии).

**Кадровое планирование** (содержание и принципы кадрового планирования; процесс кадрового планирования; методы планирования человеческих ресурсов).

### **Тема 3. Оценка человеческих ресурсов организации**

**Оценка человеческих ресурсов организации** (этапы, методы и виды оценки человеческих ресурсов; управление по целям; проблемы оценки человеческих ресурсов и их преодоление; субъекты и виды оценок деловых качеств работников организации; проведение оценочного собеседования; роль оценки работников организации в управлении эффективностью исполнения работ; аттестация персонала, юридические и этические аспекты оценки, зарубежный опыт оценки персонала и его применение в российских организациях).

**Профессиональная пригодность и адаптация новых сотрудников** (принципы профессиональной пригодности; классификация профессий; адаптация на рабочем месте; классификация видов адаптации; введение в курс дела новых сотрудников; наставничество).

### **Тема 4. Развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и обучение**

**Повышение квалификации и обучение персонала** (профессиональное обучение и повышение квалификации; управление по компетенциям; управление знаниями; зарубежный опыт регулирования процессов подготовки и обучения работников).

**Планирование карьеры** (управление продвижением по службе, этапы развития карьеры; вариант развития карьеры; виды карьеры; совмещение индивидуального и организационного планирования карьеры, кадровый резерв в системе управления человеческими ресурсами).

### **Тема 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала**

**Мотивация трудовой деятельности персонала** (теории мотивации, цели, принципы, факторы, инструменты, методы и способы развития трудовой мотивации у работников, управление мотивацией).

**Стимулирование персонала** (понятие и сущность стимулирования персонала, методы стимулирования, материальное и нематериальное поощрение, связь системы оценки и вознаграждения работников).

## **Тема 6. Эффективность системы управления человеческими ресурсами**

**Проблема интеграции власти и партнерства в управлении человеческими ресурсами** (стили управления; подходы к определению эффективного руководителя; управленческие роли; делегирование полномочий в системе управления, социальное партнерство).

**Управление конфликтами и стрессами** (сущность конфликта в коллективе; структура конфликта; понятие стресса; управление конфликтной ситуацией; управление стрессами).

**Эффективность управления человеческими ресурсами** (применение концепции трудового потенциала к управлению человеческими ресурсами; мобильность и стабильность человеческих ресурсов; оценка и диагностика эффективности системы управления человеческими ресурсами).

## **7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ**

Курсовая работа не предусмотрена

**8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:** Приложение 1.

## **9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:**

### **9.1. Рекомендуемая литература:**

• Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.htm>

• Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>

• Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733>

• Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Накарякова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 275 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626>

## 9.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

Программное обеспечение АНО ВО ОУЭП, являющееся частью электронной информационно-образовательной среды и базирующееся на телекоммуникационных технологиях:

- тренинговые и тестирующие программы;
- интеллектуальные роботизированные системы оценки качества выполнения работ.

Информационные и роботизированные системы, программные комплексы, программное обеспечение для доступа к компьютерным обучающим, тренинговым и тестирующим программам:

- ПК «КОП»;
- ИР «Каскад».

Программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины:

*Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):*

Операционная система Windows Professional 10

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО)

Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО)

Информационная технология. Онлайн тестирование цифровой платформы Роверб (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс. Экспертный интеллектуальный информационный робот Аттестация ассессоров (отечественное ПО)

Информационная технология. Аттестационный интеллектуальный информационный робот контроля оригинальности и профессионализма «ИИР КОП» (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО)

*Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):*

Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО)

ПО OpenOffice.Org Calc.

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО OpenOffice.Org.Base

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО OpenOffice.org.Impress

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО OpenOffice.Org Writer

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО Open Office.org Draw

[http://qsp.su/tools/onlinehelp/about\\_license\\_gpl\\_russian.html](http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html)

ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами;

### **9.3. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Электронные каталоги и базы данных <https://catalog.unatlib.org.ru/>

Инфоурок. Ведущий образовательный портал <https://infourok.ru/metodicheskie-rekomendacii-organizaciya-volonterskoj-deyatelnosti-2376356.html>

Научная электронная библиотека. <http://elibrary.ru>

Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) –электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>

*Информационно-справочные системы:*

- Справочно-правовая система «Гарант»;
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

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

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине представлено в приложении - «Сведения о материально-техническом обеспечении программы высшего образования – программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы студента. Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, экзаменам; выполнение контрольных работ.

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Основу самостоятельной работы студента составляет работа с учебной и научной литературой. Из опыта работы с книгой (текстом) следует определенная последовательность действий, которой целесообразно придерживаться. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного). Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:

– **План** – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

– **Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

– **План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

– **Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

– **Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

– **Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию включает 2 этапа:

Первый этап – организационный;

Второй этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

– уяснение задания на самостоятельную работу;

– подбор рекомендованной литературы;

– составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

### **Методические рекомендации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов по освоению дисциплины**

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья имеют возможность изучать дисциплину по индивидуальному плану, согласованному с преподавателем и администрацией АНО ВО ОУЭП.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному плану предполагаются: изучение дисциплины с использованием информационных средств; индивидуальные консультации с преподавателем (разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала), индивидуальная самостоятельная работа.

В процессе обучения студентам из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья информация предоставляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

*Для лиц с нарушениями зрения:*

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа (с возможностью увеличения шрифта).

В случае необходимости информация может быть представлена в форме аудиофайла.

*Для лиц с нарушениями слуха:*

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

*Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:*

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Индивидуальные консультации с преподавателем проводятся по отдельному расписанию, утвержденному заведующим кафедрой (в соответствии с индивидуальным графиком занятий обучающегося).

Индивидуальная самостоятельная работа обучающихся проводится в соответствии с рабочей программой дисциплины и индивидуальным графиком занятий.

Текущий контроль по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств, в формах адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«ОТКРЫТЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ,  
УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА»**

**Фонд оценочных средств**

Текущего контроля и промежуточной аттестации  
по дисциплине (модулю)

**Б1.О.04.11 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Для направления подготовки:**

38.03.02 Менеджмент  
(уровень бакалавриата)

**Типы задач профессиональной деятельности:**

организационно-управленческий; информационно-аналитический

**Направленность (профиль):**

Финансовый менеджмент

**Форма обучения:**

очная, очно-заочная, заочная

### *Результаты обучения по дисциплине*

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
<p><b>УК-3</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p><b>УК-3.2.</b> Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p><b>Знает:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи  <b>Умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи  <b>Владеет:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>
<p><b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p><b>УК-5.3.</b> Демонстрирует понимание особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p>	<p><b>Знает:</b> особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий  <b>Умеет:</b> осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий  <b>Владеет:</b> навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p>
<p><b>УК-6</b> Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p><b>УК-6.1.</b> Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время</p>	<p><b>Знает:</b> способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени  <b>Умеет:</b> адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время  <b>Владеет:</b> навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени</p>
<p><b>ОПК-1</b> Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории</p>	<p><b>ОПК-1.3.</b> Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников</p>	<p><b>Знает:</b> методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников  <b>Умеет:</b> определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников  <b>Владеет:</b> способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников</p>
<p><b>ОПК-3</b> Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их</p>	<p><b>ОПК-3.2.</b> Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>	<p><b>Знает:</b> основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий  <b>Умеет:</b> применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>

реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия		полномочий <b>Владеет:</b> пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий
---	--	---

### *Показатели оценивания результатов обучения*

Шкала оценивания			
Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
<b>УК-3.2.</b> Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи			
<p><b>Не знает:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p><b>Не умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p><b>Не владеет:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p><b>Поверхностно знает:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p><b>В целом умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но испытывает затруднения</p> <p><b>В целом владеет:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но испытывает сильные затруднения</p>	<p><b>Знает:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но допускает несущественные ошибки</p> <p><b>Умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но иногда затрудняется с объективной оценкой</p> <p><b>Владеет:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но иногда допускает ошибки</p>	<p><b>Знает:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p><b>Умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p><b>Владеет:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>
<b>УК-5.3.</b> Демонстрирует понимание особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий			
<p><b>Не знает:</b> особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p> <p><b>Не умеет:</b> осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей</p>	<p><b>Поверхностно знает:</b> особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p> <p><b>В целом умеет:</b> осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей</p>	<p><b>Знает:</b> особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий, но допускает несущественные ошибки</p> <p><b>Умеет:</b> осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей</p>	<p><b>Знает:</b> особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p> <p><b>Умеет:</b> осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей</p>

<p>различных этносов и конфессий</p> <p><b>Не владеет:</b> навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p>	<p>различных этносов и конфессий, но испытывает затруднения</p> <p><b>В целом владеет:</b> навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий, но испытывает сильные затруднения</p>	<p>представителей различных этносов и конфессий, но иногда затрудняется с объективной оценкой</p> <p><b>Владеет:</b> навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий, но иногда допускает ошибки</p>	<p>различных этносов и конфессий</p> <p><b>Владеет:</b> навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p>
<p><b>УК-6.1.</b> Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время</p>			
<p><b>Не знает:</b> способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени</p> <p><b>Не умеет:</b> адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время</p> <p><b>Не владеет:</b> навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного</p>	<p><b>Поверхностно знает:</b> способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени</p> <p><b>В целом умеет:</b> адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время, но испытывает затруднения</p> <p><b>В целом владеет:</b> навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного, но испытывает сильные затруднения</p>	<p><b>Знает:</b> способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени, но допускает несущественные ошибки</p> <p><b>Умеет:</b> адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время, но иногда затрудняется с объективной оценкой</p> <p><b>Владеет:</b> навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного, но иногда допускает ошибки</p>	<p><b>Знает:</b> способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени</p> <p><b>Умеет:</b> адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время</p> <p><b>Владеет:</b> навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного</p>
<p><b>ОПК-1.3.</b> Определяет наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников</p>			
<p><b>Не знает:</b> методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников</p> <p><b>Не умеет:</b> определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом</p>	<p><b>Поверхностно знает:</b> методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников</p> <p><b>В целом умеет:</b> определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом</p>	<p><b>Знает:</b> методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но допускает несущественные ошибки</p> <p><b>Умеет:</b> определять наиболее эффективную структуру функционирования</p>	<p><b>Знает:</b> методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников</p> <p><b>Умеет:</b> определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом</p>

<p>особенностей поведения работников <b>Не владеет:</b> способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников</p>	<p>особенностей поведения работников, но испытывает затруднения <b>В целом владеет:</b> способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но испытывает сильные затруднения</p>	<p>организации с учетом особенностей поведения работников, но иногда затрудняется с объективной оценкой <b>Владеет:</b> способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников, но иногда допускает ошибки</p>	<p>особенностей поведения работников <b>Владеет:</b> способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников</p>
<p><b>ОПК-3.2.</b> Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>			
<p><b>Не знает:</b> основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий <b>Не умеет:</b> применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий <b>Не владеет:</b> пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>	<p><b>Поверхностно знает:</b> основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий <b>В целом умеет:</b> применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но испытывает затруднения <b>В целом владеет:</b> пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но испытывает сильные затруднения</p>	<p><b>Знает:</b> основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но допускает несущественные ошибки <b>Умеет:</b> применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но иногда затрудняется с объективной оценкой <b>Владеет:</b> пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий, но иногда допускает ошибки</p>	<p><b>Знает:</b> основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий <b>Умеет:</b> применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий <b>Владеет:</b> пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий</p>

## Оценочные средства

### Задания для текущего контроля

#### Темы реферата

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:  
<https://cyberleninka.ru/article/N/vzaimosvyaz-tipov-sotsialno-kadrovoy-politiki-s-psihologicheskoy-na-dezhnostyu-gosudarstvennykh-grazhdanskih-i-municipalnykh-sluzhashchikh>  
Духновский С. В. Взаимосвязь типов социально-кадровой политики с психологической надежностью государственных гражданских и муниципальных служащих // Вестник КемГУ. - 2018. - № 1 (73).

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:  
<https://cyberleninka.ru/article/N/kadrovaya-politika-kak-i-strumen-upravleniya-personalom-1>

Вукович Г. Г., Никитина А. В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество: политика, экономика, право. - 2018. - № 1.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:  
<https://cyberleninka.ru/article/N/kadrovaya-politika-v-meditsinskih-organi-zatsiyah>  
Датий А. В., Федосеев А. А., Агеева Н. С., Карпухин А. А. Кадровая политика в медицинских организациях // Символ науки. - 2017. - № 1.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:  
<https://cyberleninka.ru/article/N/otse-nka-kadrovoy-politiki-pri-organi-zatsii-raboty-stroitelno-go-predpriyatiya>

Погорелов В. А., Казбеков Г. А. Оценка кадровой политики при организации работы строительного предприятия // ИВД. - 2017. - № 4 (47).

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:  
<https://cyberleninka.ru/article/N/ko-nosalting-v-razrabotke-kadrovoy-politiki>  
Булько А. А. Консалтинг в разработке кадровой политики // Скиф. - 2017. - № 12.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:  
<https://cyberleninka.ru/article/N/puti-sovershenstvovaniya-kadrovoy-politiki-predpriyatiy-restorannogo-biznesa>

Vorisova A. Пути совершенствования кадровой политики предприятий ресторанного бизнеса // Траектория Науки = Path of Science. - 2017. - № 6.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:  
<https://cyberleninka.ru/article/N/razvitiye-kadrovoy-politiki-agrarnogo-sektora-ekonomiki>  
Прока Н. И. Развитие кадровой политики аграрного сектора экономики // Молочнохозяйственный вестник. - 2017. - № 2 (26).

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://cyberleninka.ru/article/N/kadrovaya-politika-kommercheskogo-banka-v-sovremennyyh-usloviyah>

Скрипниченко Л. С. Кадровая политика коммерческого банка в современных условиях // Общество: политика, экономика, право. - 2017. - № 1.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://cyberleninka.ru/article/N/sovershenstvovaniya-kadrovoy-politiki-gosudarstva-i-predpriyatiya-kak-faktor-razvitiya-trudovogo-potentsiala-rossii>

Валькович О. Н., Коротких Л. В. Совершенствование кадровой политики государства и предприятия как фактор развития трудового потенциала России // Общество: политика, экономика, право. - 2017. - № 5.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://cyberleninka.ru/article/N/kadrovyy-marketing-kak-effektivnyy-instrument-vzaimodeystviya-vnutrennego-i-voynnogo-rynkov-truda>

Литвиненко Г. Н., Берестнева М. И. Кадровый маркетинг как эффективный инструмент взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. - 2017. - № 129.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://cyberleninka.ru/article/N/aktualnye-problemy-sovershenstvovaniya-kadrovoy-politiki-predpriyatiya>

Огаркова Т. В., Демчук О. В. Актуальные проблемы совершенствования кадровой политики предприятия // Символ науки. - 2017. - № 2.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-kadrovogo-planirovaniya-organizatsii/viewer>

Кудряшов В.С. Система кадрового планирования организации // Стратегии бизнеса. – 2018. №7(51).

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<http://web.snauka.ru/issues/2019/10/90307>

Деева Л.И. Анализ кадровой политики организации // Современные научные исследования и инновации. 2019. № 10

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<http://web.snauka.ru/issues/2016/03/65688>

Аранжин В.В. Актуальность концепции управления человеческими ресурсами и условия ее использования в российских организациях // Современные научные исследования и инновации. -2016. -№3.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://foresight-journal.hse.ru/data/2017/12/26/1159817083/7-Завьялова-52-61.pdf>

Завьялова Е., Кучеров Д., Цыбова В. Управление человеческими ресурсами в российских компаниях – лидерах мировой экономики // Форсайт. -2017. -№4.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://1economic.ru/lib/41299>

Круглов Д.В., Круглова О.Д. Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации // лидерство и менеджмент. -2019. -Том 6. -№4.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://1economic.ru/lib/38549>

Мельников О.Н., Чибисова В.Г. Инновационный подход к реорганизации системы управления кадрами, персоналом и человеческими ресурсами // Экономика труда. - 2017. -Том 4. -№4.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<https://1economic.ru/lib/40127>

Савельева Е.А. Профессиональные стандарты как инструмент управления численностью персонала и развития кадрового состава организаций // Лидерство и менеджмент. -2018. -Том5. -№3.

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<http://web.snauka.ru/issues/2017/04/81547>

Селиванова А.В. Инновационная роль управления персоналом (HR) в развитии современной компании // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 4

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

- Напишите семинар - обсуждение реферата-рецензию на статью:

<http://web.snauka.ru/issues/2018/01/85716>

Трефилов И.А., Шебанова Д.А. Развитие человеческих ресурсов организации как ключевой компонент разработки и реализации ее социальной политики // Современные научные исследования и инновации. 2018. № 1

Сформулируйте основные утверждения автора. Выразите свое мнение по поводу утверждений автора и обоснуйте его.

### **Темы устного доклада**

1. Что такое оценка труда и оценка персонала. В чем отличие этих понятий.
2. Основные методики оценки труда и оценки персонала.
3. Количественные методы оценки персонала.
4. Многофакторные личные опросники.
5. Тесты на активность поведения.
6. Качественные методы оценки персонала.
7. Поведенческие и ситуационные интервью.
8. Оценка по бизнес-кейсам.
9. Методика Performance management (PM)
10. Методика 360 градусов.
11. Методика Assessment Center
12. Аттестация персонала
13. Сравнительные характеристики различных методов.
14. Этапы внедрения системы оценки в компании, а также сложности, возникающие при этом.

при этом.

15. Основные понятия мотивации.
16. Этапы процесса мотивации.
17. Основные виды мотивации.
18. Содержательные теории мотивации.
19. Процессуальные теории мотивации.
20. Типы трудовой мотивации.
21. Связь мотивации с обучением и развитием персонала.
22. Зависимость карьерного развития от типов мотивации.
23. Зависимость лидерских коммуникативных данных от тип мотивации.
24. Инструменты нематериальной мотивации.
25. Мотивационные программы.
26. Компенсационный пакет.
27. Система дополнительных льгот.
28. Принципы построения системы мотивации.
29. Принципы формирования коллективной мотивации.
30. Стимулирование трудовой деятельности.

### Пример теста:

#### Раздел 1

Тип	Группа
Вес	

#### Задание

Порядковый номер задания	1
Тип	4
Вес	3

Человек рассматривается как важнейший экономический ресурс общества; максимально его возможности могут быть реализованы, если мотивы и потребности находятся в \_\_\_\_\_ с его способностями

\_\_\_\_\_ гармонии

#### Задание

Порядковый номер задания	2
Тип	6
Вес	2

Верны ли утверждения?

А) Управление персоналом как профессиональная деятельность становится возможным тогда, когда образуется необходимый минимум людей, которые выступают как объект управления

В) Отдельные элементы этого вида профессиональной деятельности начинают возникать в организациях с относительно стабильным составом персонала, прежде всего в армиях, государственных аппаратах, крупных промышленных предприятиях

	А – да, В - нет
	А – да, В - да
	А – нет, В - нет
	А – нет, В - да

#### Задание

Порядковый номер задания	3
--------------------------	---

Тип	2
Вес	2

К управлению персоналом относятся:	
	кадровая политика
	развитие персонала
	развитие морально-психологического климата

**Задание**

Порядковый номер задания	4
Тип	2
Вес	2

К управлению персоналом относятся:	
	информирование персонала
	совершенствование морального стимулирования
	мотивация персонала

**Задание**

Порядковый номер задания	5
Тип	2
Вес	2

К управлению деятельностью персонала относятся:	
	постановка конкретных производственных задач
	создание системы измерений осуществляемой работы
	совершенствование материального стимулирования

**Задание**

Порядковый номер задания	6
Тип	2
Вес	2

К управлению деятельностью персонала относятся:	
	планирование деятельности
	контроль за выполнением заданий
	совершенствование организации труда

**Задание**

Порядковый номер задания	7
Тип	2
Вес	2

К совершенствованию управления деятельностью предприятия и персоналом относятся:	
	совершенствование системы управления
	улучшение планирования деятельности организации и персонала
	контроль за выполнением заданий

**Задание**

Порядковый номер задания	8
Тип	2
Вес	2

К совершенствованию управления деятельностью предприятия и персоналом относятся:	
	развитие морально-психологического климата

	совершенствование материального и морального стимулирования
	совершенствование материального и морального стимулирования, организации труда

**Задание**

Порядковый номер задания	9
Тип	3
Вес	4

Укажите соответствие целей и видов политик в области управления человеческими ресурсами (УЧР)	
организационная интеграция	стратегическое УЧР оперативное УЧР
преданность работников	организации менеджменту
гибкость	функциональная количественная дистанционная
качество	работы трудовой жизни

**Задание**

Порядковый номер задания	10
Тип	3
Вес	4

Укажите соответствие целей и видов политик в области управления человеческими ресурсами (УЧР)	
организационная интеграция	интеграция персонала организационное построение (дизайн)
преданность работников	работе/профессии изменениям
гибкость	функциональная количественная дистанционная
качество	персонала (квалификация/обучение) продукции или услуг

**Задание**

Порядковый номер задания	11
Тип	4
Вес	3

Цель интеграции персонала — обеспечение того, чтобы работа различных групп работников была _____ внутри организации как единого целого: как по горизонтали, так и по вертикали
скоординирована

**Задание**

Порядковый номер задания	12
Тип	6
Вес	2

Верны ли утверждения?	
А) Преданность работников обычно противопоставляют соглашательству работников при сравнении между УЧР и более традиционных политик «низкого доверия» в отношении персонала	
В) В исследованиях мало кому удавалось доказать, что сильная преданность сотрудников положительно сказывается на производительности труда	
	А – да, В - нет
	А – да, В - да
	А – да, В - нет
	А – нет, В - нет

**Задание**

Порядковый номер задания	13
Тип	2
Вес	3

Можно выделить три основные типа гибкости, относящиеся к трем типам работников:	
	функциональная гибкость
	численная гибкость
	дистанцирование
	координирование

**Задание**

Порядковый номер задания	14
Тип	4
Вес	3

_____ между устаревшей практикой управления кадрами и возросшими новыми и более жесткими требованиями деловой среды является основной причиной перехода от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами	
Дисбаланс	

**Задание**

Порядковый номер задания	15
Тип	1
Вес	1

К управлению персоналом относится принцип:	
	вертикальное управление подчиненными, «персонал» - отдельная функция
	специалисты по персоналу оказывают поддержку линейному менеджменту
	цель — совмещение имеющихся человеческих ресурсов со стратегией и целями компании

**Раздел 2**

Тип	Группа
Вес	

**Задание**

Порядковый номер задания	1
Тип	6
Вес	2

Верны ли утверждения?
-----------------------

А) Предприятие, которое хочет процветать, строит стратегию управления персоналом исходя из цели обеспечить оптимальное использование способностей и знаний персонала, который обуславливает использование всех ресурсов предприятия	
В) Предприятие, которое хочет процветать, строит стратегию управления персоналом исходя из цели обеспечить интеграцию персонала в структуру организации, его приверженность ее задачам и желание способствовать их выполнению	
	А – да, В - нет
	А – да, В - да
	А – нет, В - нет
	А – нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	2
Тип	6
Вес	2

Верны ли утверждения?	
А) В стратегии управления персоналом организации большое значение имеет определение перспективных путей развития компетенций всего персонала организации	
В) Оно призвано связать между собой различные аспекты управления персоналом с целью оптимизации их влияния на работников и построения на этой основе кадровой политики	
	А – да, В - нет
	А – да, В - да
	А – нет, В - нет
	А – нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	3
Тип	4
Вес	3

Разработка стратегии управления персоналом позволяет ослабить негативное воздействие устаревания _____ работников, которое представляет естественный процесс снижения знаний, происходящий в ходе практической деятельности работника компетентности	
--	--

**Задание**

Порядковый номер задания	4
Тип	6
Вес	2

Верны ли утверждения?	
А) Наиболее общими причинами утраты компетентности являются быстрое развитие технологий, изменение жизненных ценностей, совершенствование систем управления	
В) Наиболее общими причинами утраты компетентности являются физическое состояние работника, а также его личное отношение к постоянному профессиональному развитию	
	А – да, В - нет
	А – да, В - да
	А – нет, В - нет
	А – нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	5
--------------------------	---

Тип	4
Вес	3

\_\_\_\_\_ управления персоналом - это набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации

Стратегия

**Задание**

Порядковый номер задания	6
Тип	4
Вес	3

Стратегия управления персоналом определяется через признание персонала основным \_\_\_\_\_ организации

ресурсом

**Задание**

Порядковый номер задания	7
Тип	4
Вес	3

Стратегия управления персоналом определяется через представление управления персоналом на \_\_\_\_\_ уровне управления организации

высшем

**Задание**

Порядковый номер задания	8
Тип	4
Вес	3

Стратегия управления персоналом определяется через участие специалистов по управлению персоналом при разработке стратегии бизнеса и \_\_\_\_\_ структуры компании

организационной

**Задание**

Порядковый номер задания	9
Тип	3
Вес	3

Соотнесите уровни управления и содержание мероприятий, характерных для открытой кадровой стратегии

долговременный уровень управления	привлечение молодых перспективных профессионалов
среднесрочный уровень управления	поиск перспективных людей и проектов
краткосрочный уровень управления	отбор менеджеров и специалистов под конкретные проекты

**Задание**

Порядковый номер задания	10
Тип	3
Вес	3

Соотнесите уровни управления и содержание мероприятий, характерных для открытой

кадровой стратегии	
долговременный уровень управления	активная политика информирования о фирме
среднесрочный уровень управления	создание банка кандидатов на работу в фирме, проведение конкурсов
краткосрочный уровень управления	создание должностных инструкций

**Задание**

Порядковый номер задания	11
Тип	3
Вес	3

Соотнесите уровни управления и содержание мероприятий, характерных для открытой кадровой стратегии	
долговременный уровень управления	формирование требований к кандидатам
среднесрочный уровень управления	установление контакта с рекрутскими фирмами
краткосрочный уровень управления	разработка штатного расписания

**Задание**

Порядковый номер задания	12
Тип	3
Вес	3

Соотнесите уровни управления и содержание мероприятий, характерных для открытой кадровой стратегии	
долговременный уровень управления	активная политика привлечения профессионалов
среднесрочный уровень управления	разработка принципов и процедур оценки кандидатов
краткосрочный уровень управления	описание политики фирмы в документах и правилах

**Задание**

Порядковый номер задания	13
Тип	3
Вес	3

Соотнесите уровни управления и содержание мероприятий, характерных для открытой кадровой стратегии	
долговременный уровень управления	разработка новых форм организации труда под новые технологии
среднесрочный уровень управления	формирование вертикальных и горизонтальных управленческих команд
краткосрочный уровень управления	набор персонала под конкретные виды работ

**Задание**

Порядковый номер задания	14
Тип	3
Вес	3

Соотнесите уровни управления и содержание мероприятий, характерных для открытой кадровой стратегии	
долговременный уровень управления	создание нормативных документов по кадровому аспекту ликвидации предприятия

среднесрочный уровень управления	разработка оптимальных схем стимулирования труда, связанных с получением прибылей
краткосрочный уровень управления	реализация программ оценки и стимулирования труда персонала

### **Задание**

Порядковый номер задания	15
Тип	3
Вес	3

Соотнесите уровни управления и содержание мероприятий, характерных для открытой кадровой стратегии	
долговременный уровень управления	установление контакта с фирмами по трудоустройству
среднесрочный уровень управления	анализ и рационализация рабочих мест
краткосрочный уровень управления	набор эффективных менеджеров

### **Раздел 3**

Тип	Группа
Вес	

### **Задание**

Порядковый номер задания	1
Тип	2
Вес	3

Процесс оценки человеческих ресурсов включает:	
	уточнение должностных обязанностей
	оценку исполнения
	обратную связь с работником
	сравнение оценок работников

### **Задание**

Порядковый номер задания	2
Тип	2
Вес	2

Наиболее широко используются следующие методы деловой оценки человеческих ресурсов: метод	
	построения рейтинга
	парного сравнения
	оценки подчинёнными

### **Задание**

Порядковый номер задания	3
Тип	2
Вес	2

Наиболее широко используются следующие методы деловой оценки человеческих ресурсов: метод	
	принудительного распределения
	критического инцидента

	оценка сотрудниками коллектива
--	--------------------------------

**Задание**

Порядковый номер задания	4
Тип	4
Вес	4

Применяя метод \_\_\_\_\_, руководитель анализирует ряд позитивных и негативных примеров поведения подчиненного на рабочем месте критического инцидента

**Задание**

Порядковый номер задания	5
Тип	5
Вес	4

Укажите последовательность шагов программы оценки и постановки целей при использовании метода по целям  
 установление целей организации  
 установление целей отделов  
 обсуждение целей отделов  
 определении ожидаемых результатов  
 проверка исполнения обязанностей

**Задание**

Порядковый номер задания	6
Тип	5
Вес	2

Использование метода управления по целям связано с тремя проблемами; укажите последовательность перечня проблем  
 формулирование неясных, неизмеряемых целей  
 определение временных затрат на постановку целей, измерение прогресса и обеспечение обратной связи  
 постановка целей подчинённым

**Задание**

Порядковый номер задания	7
Тип	4
Вес	3

Метод управления по целям заключается в постановке специфических измеряемых целей для каждого работника и периодическое обсуждение \_\_\_\_\_ на пути достижения этих целей  
 прогресса

**Задание**

Порядковый номер задания	8
Тип	4
Вес	3

Большое число организаций используют систему \_\_\_\_\_ мониторинга исполнения, в ходе которого руководители наблюдают за работой подчиненных каждый день и ежедневно оценивают уровень их исполнения электронного

**Задание**

Порядковый номер задания	9
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Отношение работников к методу электронного мониторинга исполнения: зная о ведущемся наблюдении, подчиненные работают более интенсивно и стараются произвести лучшее впечатление на руководство

В) Отношение работников к методу электронного мониторинга исполнения: мысль о постоянном контроле заставляет подчинённых волноваться

	А - да, В - нет
	А - да, В - да
	А - нет, В - нет
	А - нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	10
Тип	2
Вес	3

Проблемы, которые могут повредить таким методам оценки работников, как рейтинговые шкалы:

	неясные нормы
	эффект ореола
	центристская тенденция
	качество работы

**Задание**

Порядковый номер задания	11
Тип	2
Вес	12

Проблемы, которые могут повредить таким методам оценки работников, как рейтинговые шкалы:

	качество работы
	мягкость или строгость
	предубеждённость

**Задание**

Порядковый номер задания	12
Тип	4
Вес	3

Эффект \_\_\_\_\_ означает, что рейтинг подчиненного, выставленный менеджером по одной характеристике, оказывает влияние на оценки по другим характеристикам ореола

**Задание**

Порядковый номер задания	13
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Ранжирование позволяет избежать усреднения оценки работников

В) Использование шкал графического оценивания позволяет избежать усреднения оценки работников

	А - да, В - нет
	А - да, В - да
	А - нет, В - нет
	А - нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	14
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Строгость оценок работников не является проблемой при методе альтернативного ранжирования или принудительном распределении

В) Мягкость оценок работников не является проблемой при методе альтернативного ранжирования или принудительном распределении

	А - да, В - нет
	А - да, В - да
	А - нет, В - нет
	А - нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	15
Тип	4
Вес	3

Проблема \_\_\_\_\_ возникает в связи с тем, что индивидуальные различия среди оцениваемых работников могут повлиять на рейтинг, часто не соответствующий действительному уровню исполнения должностных обязанностей предубежденности

**Раздел 4**

Тип	Группа
Вес	

**Задание**

Порядковый номер задания	1
Тип	2
Вес	2

Профессиональная пригодность человека зависит от таких факторов, как

	уровень подготовленности (общей и специальной)
	состояние здоровья
	уровень трудового воспитания

**Задание**

Порядковый номер задания	2
Тип	2
Вес	2

Профессиональная пригодность человека зависит от таких факторов, как

	функциональные (психические, физиологические и др.) возможности человека
	уровень удовлетворенности человека процессами и результатами своего труда

	уровень профессиональной адаптации
--	------------------------------------

**Задание**

Порядковый номер задания	3
Тип	4
Вес	3

\_\_\_\_\_ воспитание и обучение — воспитание у ребенка любви к труду, овладение простейшими орудиями и способами труда, формирование готовности к труду, потребности и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков

Трудовое

**Задание**

Порядковый номер задания	4
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов

ориентация

**Задание**

Порядковый номер задания	5
Тип	4
Вес	3

Профессиональный \_\_\_\_\_ — определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии

отбор

**Задание**

Порядковый номер задания	6
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — обоснование рекомендаций к программам, методикам, средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности

подготовка

**Задание**

Порядковый номер задания	7
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности и обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса

адаптация

**Задание**

Порядковый номер задания	8
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — обеспечение регламентации, условий и процесса

(содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом

деятельность

**Задание**

Порядковый номер задания	9
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — периодическая оценка профессиональной квалификации работника в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснование рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также по направлению на учебу, переподготовку

аттестация

**Задание**

Порядковый номер задания	10
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач

реабилитация

**Задание**

Порядковый номер задания	11
Тип	2
Вес	3

Индивидуально-психологические особенности личности включает три основных компонента:

	типологические особенности
	личностные особенности
	познавательные функции
	врожденные характеристики

**Задание**

Порядковый номер задания	12
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) К типологическим особенностям относят свойства нервной системы человека; эти свойства являются врожденными, неизменными и поэтому выступают в качестве постоянных параметров надежности и работоспособности

В) Наиболее известное представление о свойствах нервной системы человека отражено в учении о темпераменте

	А - да, В - нет
	А - да, В - да
	А - нет, В - нет
	А - нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	13
--------------------------	----

Тип	2
Вес	3

Под темпераментом понимают динамические характеристики психической деятельности, выделяют три сферы проявления темперамента:

	общую активность
	социальную активность
	особенности моторной (двигательной) сферы
	свойства эмоциональности

**Задание**

Порядковый номер задания	14
Тип	2
Вес	3

Эмоциональность как проявление темперамента включает в себя:

	впечатлительность
	чувствительность
	эмпатию
	импульсивность

**Задание**

Порядковый номер задания	15
Тип	3
Вес	4

Античный учёный Гипократ выделял типы темперамента:

	импульсивный
	сангвинический
	холерический
	флегматический
	меланхолический

**Раздел 5**

Тип	Группа
Вес	

**Задание**

Порядковый номер задания	1
Тип	4
Вес	2

Важнейшее условие успешного развития любой организации — профессиональное развитие \_\_\_\_\_ ресурсов — особенно актуально в современном мире, в котором проблема обновления приобретенных знаний и навыков стоит особенно остро человеческих

**Задание**

Порядковый номер задания	2
Тип	1
Вес	1

- процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных

функций, занятию новых должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека

Профессиональное развитие

Профессиональное обучение

Повышение квалификации

**Задание**

Порядковый номер задания	3
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием — подготовку резерва руководителей

В) Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием — становление карьеры

А - да, В - нет

А - да, В - да

А - нет, В - нет

А - нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	4
Тип	2
Вес	2

Основными направлениями профессионального развития, по мнению С.В.Шекшни, являются:

повышение квалификации

планирование карьеры

профессиональное обучение

**Задание**

Порядковый номер задания	5
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ — процесс непосредственной передачи новых профессиональных знаний, навыков или умений сотрудникам организации

Профессиональное обучение

Повышение квалификации

Наставничество

**Задание**

Порядковый номер задания	6
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ — это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности

Профессиональное развитие

Повышение квалификации

Планирование карьеры

**Задание**

Порядковый номер задания	7
Тип	2
Вес	2

Профессиональное обучение персонала включает ряд мероприятий, это

	дополнительная и адаптирующая подготовка
	подготовка резерва
	повышение квалификации

**Задание**

Порядковый номер задания	8
Тип	2
Вес	2

Профессиональное обучение персонала включает ряд мероприятий, это

	переподготовка
	профессиональная реабилитация
	подготовка резерва на выдвижение

**Задание**

Порядковый номер задания	9
Тип	4
Вес	3

Профессиональное обучение предусматривает первичную \_\_\_\_\_ подготовку и последующее углубление, расширение и дополнение ранее приобретенной квалификации профессиональную

**Задание**

Порядковый номер задания	10
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Побудительными причинами повышения квалификации может быть стремление сохранить работу, занимаемую должность

В) Побудительными причинами повышения квалификации может быть заинтересованность в повышении заработной платы

	А - да, В - нет
	А - да, В - да
	А - нет, В - нет
	А - нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	11
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Побудительными причинами повышения квалификации может быть интерес к новым знаниям

В) Побудительными причинами повышения квалификации может быть интерес к овладению новыми навыками

	А - да, В - нет
--	-----------------

	А - да, В - да
	А - нет, В - нет
	А - нет, В - да

**Задание**

Порядковый номер задания	12
Тип	1
Вес	1

Ключевые работники должны проходить повышение квалификации не реже \_\_\_\_\_ с тем, чтобы хорошо ориентироваться в инновациях и своевременно на них реагировать

	одного раза в год
	двух раз в году
	одного раза в 2 года

**Задание**

Порядковый номер задания	13
Тип	4
Вес	2

Повышение \_\_\_\_\_ становится ключевым инструментом, с помощью которого работники развиваются вместе с развитием науки и техники, совершенствованием технологий

квалификации

**Задание**

Порядковый номер задания	14
Тип	1
Вес	1

Как указывает С.В.Шекшня, \_\_\_\_\_ — это комплексный непрерывный процесс, включающий несколько этапов и связанный с решением многих задач

	профессиональное обучение
	повышение квалификации
	профессиональное развитие

**Задание**

Порядковый номер задания	15
Тип	2
Вес	2

К факторам эффективной организации процесса повышения квалификации относятся:

	скорость изменения технологий в соответствующей сфере деятельности
	финансовые возможности организации
	стратегия развития организации

**Раздел 6**

Тип	Группа
Вес	12

**Задание**

Порядковый номер задания	1
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ рассматривается как деятельность, направленная на побуждение сотрудников к достижению поставленной цели путем воздействия на поведение индивида и групп, на человеческие ресурсы в целом

Руководство организацией

Организационная структура управления

Миссия организации

**Задание**

Порядковый номер задания	2
Тип	1
Вес	1

Основой руководства выступает \_\_\_\_\_ - возможность оказывать влияние на поведение других людей

власть

делегирование полномочий

партнёрство

**Задание**

Порядковый номер задания	3
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ - это характеристика взаимоотношений членов группы, объединенных общей целью, общим рабочим процессом, общей ответственностью за полученные результаты

Партнёрство

Влияние

Управление

**Задание**

Порядковый номер задания	4
Тип	2
Вес	2

Партнёрство имеет следующие черты:

присутствие отношений «начальник - подчиненный», «старший - младший»

свобода обмена мнениями и идеями

поддержка и взаимопомощь

**Задание**

Порядковый номер задания	5
Тип	4
Вес	3

\_\_\_\_\_ на сегодняшний день — самый высокий уровень развития отношений в менеджменте, характерный для организаций с саморегулируемым уровнем организационной синергии

Партнёрство

**Задание**

Порядковый номер задания	6
Тип	4
Вес	3

Отношения партнерства породили современный тип эффективной группы — \_\_\_\_\_ - с присущими ей свойствами: взаимозависимости, единодушия, взаимозаменяемости,

ответственности
команды

**Задание**

Порядковый номер задания	7
Тип	4
Вес	3

Партнёрство в управлении дополняет иерархию _____ эффектом от удовлетворения организационных, социальных психологических потребностей команды синергетическим
---

**Задание**

Порядковый номер задания	8
Тип	4
Вес	3

Оказывая влияние на подчиненных, руководитель демонстрирует свою лидерскую позицию, _____ по отношению к ним власть
---

**Задание**

Порядковый номер задания	9
Тип	4
Вес	4

_____ - совокупность межличностных отношений, которые складываются в процессе работы и общения между работниками
Неформальная структура

**Задание**

Порядковый номер задания	10
Тип	2
Вес	4

Группа выделяет лидеров по следующим параметрам: принцип
идентичности
уникальности
нравственности
стабильности
компетентности

**Задание**

Порядковый номер задания	11
Тип	3
Вес	3

Соотнесите параметры и мотивы при выделении группой лидеров	
«Один из нас»	мотив – присоединение
«Лучший из нас»	мотив – выделение
«Воплощение добродетелей»	мотив – этическая сопричастность
«Оправдание ожиданий»	мотив – гарантия безопасности

**Задание**

Порядковый номер задания	12
Тип	4
Вес	3

Лидерство - специфический компонент \_\_\_\_\_ менеджмента, обеспечивающий влияние лидера на поведение других работников эффективного

**Задание**

Порядковый номер задания	13
Тип	4
Вес	3

Лидерство - это тип управленческого взаимодействия, основанный на более эффективном для данной ситуации сочетании различных источников \_\_\_\_\_ и направленный на побуждение людей к достижению общих целей влияния

**Задание**

Порядковый номер задания	14
Тип	2
Вес	3

Лидерство - ситуационный компонент управления и имеет три источника возникновения:

	эталонная власть
	официальная власть
	личный авторитет
	деловой (служебный) авторитет

**Задание**

Порядковый номер задания	15
Тип	3
Вес	2

Соотнесите виды власти и типы отношений в процессе управленческого взаимодействия

официальная власть	отношения «начальник - подчиненный»
личный авторитет	отношения «лидер - последователь»
деловой (служебный) авторитет	отношения «старший - младший»

**Промежуточная аттестация**

**ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЭКЗАМЕНА**

Вариант 1.

Аргументировано, логически верно и последовательно, используя информацию, полученную при изучении дисциплины, подготовьте ответ на тему «Повышение качества трудовой жизни персонала», демонстрируя знание основных научных понятий и категорий экономики и управленческой науки, основные теории управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, основы финансового учета и отчетности, принципы управленческого учета в целях использования данных при решении прикладных задач.

Вариант 2.

Подготовьте ответ на тему «Конфликты: виды, причины, способы разрешения», в которой продемонстрируйте способность решать профессиональные задачи на основе

знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

#### Вариант 3.

Подготовьте ответ на тему «Развитие кадрового потенциала», в котором продемонстрируете способность выявлять сущность и особенности современных экономических и управленческих процессов, их связь с другими процессами, происходящими в обществе, критически переосмысливает текущие социально-управленческие проблемы

#### Вариант 4.

Подготовьте ответ на тему «Партнерство как стратегия управления человеческими ресурсами», демонстрируя знание основные научные понятия и категории экономики и управленческой науки, основные теории управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, основы финансового учета и отчетности, принципы управленческого учета в целях использования данных при решении прикладных задач.

#### Вариант 5.

Подготовьте ответ на тему «Оценка человеческих ресурсов компании», демонстрируя способность решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

#### Вариант 6.

Опишите основные проблемы стимулирования и мотивации работников в условиях рыночной экономики, сконцентрировав особое внимание на способности выявлять сущность и особенности современных экономических и управленческих процессов, их связь с другими процессами, происходящими в обществе, критически переосмысливает текущие социально-управленческие проблемы

#### Вариант 7.

Подготовьте ответ на тему «Стратегическое управление человеческими ресурсами», учитывая способность грамотно пользоваться российскими и зарубежными источниками научных знаний экономической, управленческой и организационной информации, знаниями основных направлений экономической политики государства.

#### Вариант 8.

Аргументировано, логически верно и последовательно, используя информацию, полученную при изучении дисциплины, изложить вопросы практического применения современных технологий управления персоналом, проявляя знание основных научных понятий и категорий экономики и управленческой науки, основные теории управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, основы финансового учета и отчетности, принципы управленческого учета в целях использования данных при решении прикладных задач

#### Вариант 9.

Подготовьте ответ на тему «Основные задачи и направления аудита системы управления человеческими ресурсами» исходя из понимания сущности и особенностей современных экономических и управленческих процессов, их связь с другими процессами, происходящими в обществе, критически переосмысливает текущие социально-управленческие проблемы

### Вариант 10.

Подготовьте ответ на тему «Диагностика и измерение организационной культуры», исходя из понимания способности решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

## ПЕРЕЧЕНЬ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ

### Электронное тестирование

Тип	Группа
Вес	12

#### Задание

Порядковый номер задания	1
Тип	2
Вес	2

К управлению персоналом относятся	
	кадровая политика
	развитие персонала
	развитие морально-психологического климата

#### Задание

Порядковый номер задания	2
Тип	2
Вес	2

К управлению деятельностью персонала относятся	
	планирование деятельности
	контроль за выполнением заданий
	совершенствование организации труда

#### Задание

Порядковый номер задания	3
Тип	2
Вес	2

К совершенствованию управления деятельностью предприятия и персоналом относятся	
	совершенствование системы управления
	улучшение планирования деятельности организации и персонала
	контроль за выполнением заданий

#### Задание

Порядковый номер задания	4
Тип	2
Вес	3

Подход, при котором человек подбирается для выполнения определенной функции, предполагает	
	включение человека в группу и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы
	определение квалификационных требований
	отбор кандидатов по квалификационным требованиям
	назначение человека на определенную работу

*Задание*

Порядковый номер задания	5
Тип	4
Вес	3

Модель «человеческий капитал» характерна для _____ корпораций, где рабочие считаются не менее ценным, чем дорогостоящее оборудование, их стараются использовать наилучшим образом
японских

*Задание*

Порядковый номер задания	6
Тип	4
Вес	3

_____ организации - это система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и действуют входящие в нее люди
Политика

*Задание*

Порядковый номер задания	7
Тип	4
Вес	3

Кадровую _____ организации можно определить как систему теоретических взглядов, идей, требований, целей, принципов и вытекающих из них форм, методов и критериев работы с кадрами, распространяемых на все категории персонала
политику

*Задание*

Порядковый номер задания	8
Тип	1
Вес	1

В содержание кадровой политики входит	
	обеспечение организации рабочей силой высокого качества
	планирование карьеры работников
	проведение программ адаптации персонала

*Задание*

Порядковый номер задания	9
Тип	1
Вес	1

В содержание кадровой политики входит	
	планирование, отбор и наем кадров
	активное включение персонала в оптимизацию деятельности фирмы
	включение персонала в обсуждение перспектив развития организации

*Задание*

Порядковый номер задания	10
Тип	1
Вес	1

В содержание кадровой политики входит	
	анализ текучести кадров
	включение персонала в обсуждение перспектив развития организации
	разработка программ частичной занятости

*Задание*

Порядковый номер задания	11
Тип	1
Вес	1

В содержание кадровой политики входит	
	разработка принципов и процедур оценки кандидатов
	проведение аттестаций и оценки уровня квалификации работников
	описание политики фирмы в документах и правилах

*Задание*

Порядковый номер задания	12
Тип	4
Вес	3

_____ управления персоналом - это набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации
Стратегия

*Задание*

Порядковый номер задания	13
Тип	4
Вес	3

Стратегия управления персоналом определяется через признание персонала основным _____ организации
ресурсом

*Задание*

Порядковый номер задания	14
Тип	4
Вес	3

\_\_\_\_\_ организации - концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной

Миссия

*Задание*

Порядковый номер задания	15
Тип	4
Вес	3

\_\_\_\_\_ компетенция - это способность организации как целого систематически добиваться специфических результатов

Организационная

*Задание*

Порядковый номер задания	16
Тип	2
Вес	3

Для разработки стратегии управления персоналом широко используется метод

анализа сильных сторон

анализа слабых сторон

разработки сценариев

построения алгоритмов

*Задание*

Порядковый номер задания	17
Тип	2
Вес	3

К направлениям кадровой стратегии относятся

организация отношений и связей с внутренним и внешним рынком труда

политика использования персонала

выбор и реализация стиля управления кадрами, организации горизонтальной кооперации

обеспечение организации рабочей силой высокого качества

*Задание*

Порядковый номер задания	18
Тип	4
Вес	3

Фаза \_\_\_\_\_ - создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации профессионального роста

*Задание*

Порядковый номер задания	19
Тип	1
Вес	1

К основным требованиям к организации кадрового планирования относится	
	комплексный подход планирования
	управление трудовой мотивацией
	контроль за состоянием техники безопасности

*Задание*

Порядковый номер задания	20
Тип	4
Вес	3

Кадровое _____ - это целенаправленная деятельность по развитию кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры
планирование

*Задание*

Порядковый номер задания	21
Тип	2
Вес	2

Кадровое планирование включает в себя:	
	прогнозирование перспективных потребностей организации в персонале
	изучение рынка труда и программы мероприятий по его «освоению»
	анализ внешней среды (шансы и риски)

*Задание*

Порядковый номер задания	22
Тип	5
Вес	3

Укажите последовательность выполнения пунктов плана привлечения и отбора персонала
определение канала привлечения персонала - 1
отбор персонала - 2
адаптация работника на рабочем месте - 4
оценка «качества набора», т.е. примерная оценка уровня приглашаемых и нанимаемых работников - 3

*Задание*

Порядковый номер задания	23
Тип	4
Вес	3

Цель _____ планирования кадров - забота о долгосрочной жизнестойкости и конкурентоспособности организации, ее росте и развитии за счет наилучшего использования имеющегося персонала
стратегического

*Задание*

Порядковый номер задания	24
Тип	4

Вес	3
-----	---

_____ планирование персонала включает все планы, которые учитываются во временном промежутке более пяти лет (максимум 10 лет)
Долгосрочное

Тип	Группа
Вес	12

*Задание*

Порядковый номер задания	25
Тип	3
Вес	3

К числу методов оценки исполнения обязанностей сотрудником относятся	
	оценки другими сотрудниками
	составные рейтинги
	командные оценки
	деятельность оценочных комиссий

*Задание*

Порядковый номер задания	26
Тип	1
Вес	1

_____ — ошибочная тенденция к выставлению среднего рейтингового балла даже для случаев особенно высоких или особенно низких результатов деятельности	
	Уравниловка
	Необъективность оценки
	Составные рейтинги

*Задание*

Порядковый номер задания	27
Тип	1
Вес	1

_____ — ошибочная тенденция приписывать неудачи факторам, находящимся под контролем человека, а удачу — внешним причинам	
	Необъективность оценки
	Уравниловка
	Эффект контраста

*Задание*

Порядковый номер задания	28
Тип	1
Вес	1

Управление _____ — это программа всей организации, объединяющая все бизнес-функции и процессы так, что планирование, производство, распределение и обслуживание направлены на максимизацию удовлетворенности потребителей	
	компетенциями

	всеобщим качеством
	по целям

*Задание*

Порядковый номер задания	29
Тип	2
Вес	2

Профессиональная пригодность человека зависит от следующих факторов

	уровень подготовленности (общей и специальной)
	состояние здоровья
	уровень трудового воспитания

*Задание*

Порядковый номер задания	30
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов

ориентация

*Задание*

Порядковый номер задания	31
Тип	4
Вес	3

Профессиональный \_\_\_\_\_ — определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии

отбор

*Задание*

Порядковый номер задания	32
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — обоснование рекомендаций к программам, методикам, средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности

подготовка

*Задание*

Порядковый номер задания	33
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности и обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса

адаптация

*Задание*

Порядковый номер задания	34
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — обеспечение регламентации, условий и процесса (содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом

деятельность

*Задание*

Порядковый номер задания	35
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — периодическая оценка профессиональной квалификации работника в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснование рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также по направлению на учебу, переподготовку

аттестация

*Задание*

Порядковый номер задания	36
Тип	4
Вес	3

Профессиональная \_\_\_\_\_ — восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач

реабилитация

*Задание*

Порядковый номер задания	37
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ адаптация заключается в ознакомлении и активном освоении профессии, приобретении профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности

Трудовая

Профессиональная

Организационная

*Задание*

Порядковый номер задания	38
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ адаптация состоит в освоении социально-психологических особенностей групп и

индивидов в организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, позитивном взаимодействии с другими членами и привыкании к новому стилю руководства

Индивидуально-психологическая

Социально-психологическая

Морально-психологическая

*Задание*

Порядковый номер задания	39
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ адаптация — приспособление работника к распорядку работы, условиям труда, новым требованиям трудовой, производственной и технологической дисциплины

Психофизиологическая

Организационная

Санитарно-гигиеническая

*Задание*

Порядковый номер задания	40
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ адаптация — привыкание к определенному уровню заработка и социального обеспечения

Внепроизводственная

Социально-психологическая

Экономическая

Тип	Группа
Вес	12

*Задание*

Порядковый номер задания	41
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ - процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека

Профессиональное развитие

Профессиональное обучение

Повышение квалификации

*Задание*

Порядковый номер задания	42
Тип	1
Вес	1

\_\_\_\_\_ — процесс непосредственной передачи новых профессиональных знаний, навыков или умений сотрудникам организации

Профессиональное обучение

Повышение квалификации

Наставничество

*Задание*

Порядковый номер задания 43

Тип 1

Вес 1

\_\_\_\_\_ — это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности

Профессиональное развитие

Повышение квалификации

Планирование карьеры

*Задание*

Порядковый номер задания 44

Тип 4

Вес 3

\_\_\_\_\_ - это индивидуально осознанная позиция или поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека

Карьера

*Задание*

Порядковый номер задания 45

Тип 4

Вес 3

\_\_\_\_\_ карьера — это поступательное накопление опыта сотрудником в течение всей его рабочей жизни

Профессиональная

*Задание*

Порядковый номер задания 46

Тип 4

Вес 3

\_\_\_\_\_ карьеры состоит в определении целей развития карьеры сотрудника и путей, ведущих к ее достижению

Планирование

*Задание*

Порядковый номер задания 47

Тип 1

Вес 1

_____ перемещение - это назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост	
	Сквозное
	Вертикальное
	Внутриорганизационное

*Задание*

Порядковый номер задания	48
Тип	1
Вес	1

_____ перемещение — это передвижение на том же иерархическом уровне, т.е. назначение сотрудника, когда либо названия должностей остаются прежними, но меняется место работы, либо меняется должность, но уровень поста остается прежним	
	Внутриорганизационное
	Горизонтальное
	Сквозное

*Задание*

Порядковый номер задания	49
Тип	5
Вес	3

Укажите последовательность этапов расчёта оптимальной численности кадров	
выявляется потребность предприятия в кадрах управления на ближайшую или более длительную перспективу - 1	
определяется фактическая численность подготовленного в данный момент резерва каждого уровня -2	
определяется примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных работников -3	
определяется число руководящих работников, высвобождающихся в результате изменения структуры управления, которые могут быть использованы для руководящей деятельности на других участках -4	

*Задание*

Порядковый номер задания	50
Тип	3
Вес	3

Соотнесите объективные условия, способствующие продвижению по службе и их содержание	
длина карьеры	количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки
показатель уровня позиции	отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится работник в данный момент своей карьеры
показатель потенциальной мобильности	отношение числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится работник

## Критерии оценки при проведении промежуточной аттестации

Оценивание знаний студентов осуществляется по 4-балльной шкале при проведении экзаменов и зачетов с оценкой (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно») или 2-балльной шкале при проведении зачета («зачтено», «не зачтено»).

При прохождении студентами промежуточной аттестации оцениваются:

1. Полнота, четкость и структурированность ответов на вопросы, аргументированность выводов.

2. Качество выполнения практических заданий (при их наличии): умение перевести теоретические знания в практическую плоскость; использование правильных форматов и методологий при выполнении задания; соответствие результатов задания поставленным требованиям.

3. Комплексность ответа: насколько полно и всесторонне студент раскрыл тему вопроса и обратился ко всем ее аспектам

### Критерии оценивания

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырёхбалльная, тахометрическая)
1	<i>Тест-тренинг</i>	Вид тренингового учебного занятия, задачей которого является закрепление учебного материала, а также проверка знаний обучающегося как по дисциплине в целом, так и по отдельным темам (разделам) дисциплины .	Система стандартизированных заданий	- от 0 до 69,9 % выполненных заданий – не зачтено;  - 70 до 100 % выполненных заданий – зачтено.
1. 2	<i>Экзамен</i>	1-я часть экзамена: выполнение обучающимися практико-ориентированных заданий (аттестационное испытание промежуточной аттестации, проводимое устно с использованием телекоммуникационных технологий)	Практико-ориентированные задания	<i>Критерии оценивания преподавателем практико-ориентированной части экзамена:</i> – соответствие содержания ответа заданию, полнота раскрытия темы/задания (оценка соответствия содержания ответа теме/заданию); – умение проводить аналитический анализ прочитанной учебной и научной литературы, сопоставлять теорию и практику; – логичность, последовательность изложения ответа; – наличие собственного отношения обучающегося к теме/заданию;

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырехбалльная, тахометрическая)
				<p>– аргументированность, доказательность излагаемого материала.</p> <p><i>Описание шкалы оценивания практико-ориентированной части экзамена</i></p> <p>Оценка «отлично» выставляется за ответ, в котором содержание соответствует теме или заданию, обучающийся глубоко и прочно усвоил учебный материал, последовательно, четко и логически стройно излагает его, демонстрирует собственные суждения и размышления на заданную тему, делает соответствующие выводы; умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, приводит материалы различных научных источников, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения задания, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответ соответствует и раскрывает тему или задание, показывает знание учебного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей при выполнении задания, правильно применяет теоретические положения при выполнении задания, владеет необходимыми навыками и приемами его выполнения, однако испытывает небольшие затруднения при формулировке собственного мнения, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка «удовлетворительно»</p>

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырехбалльная, тахометрическая)
				<p>выставляется обучающемуся, если ответ в полной мере раскрывает тему/задание, обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении учебного материала по заданию, его собственные суждения и размышления на заданную тему носят поверхностный характер.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно»</p> <p>выставляется обучающемуся, если не раскрыта тема, содержание ответа не соответствует теме, обучающийся не обладает знаниями по значительной части учебного материала и не может грамотно изложить ответ на поставленное задание, не высказывает своего мнения по теме, допускает существенные ошибки, ответ выстроен непоследовательно, неаргументированно.</p> <p>Итоговая оценка за экзамен выставляется преподавателем в совокупности на основе оценивания результатов электронного тестирования обучающихся и выполнения ими практико-ориентированной части экзамена</p>
		2-я часть экзамена: выполнение электронного тестирования (аттестационное испытание промежуточной аттестации с использованием информационных тестовых систем)	Система стандартизированных заданий (тестов)	<p><i>Описание шкалы оценивания электронного тестирования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– от 0 до 49,9 % выполненных заданий – неудовлетворительно;</li> <li>– от 50 до 69,9% – удовлетворительно;</li> <li>– от 70 до 89,9% – хорошо;</li> <li>– от 90 до 100% – отлично</li> </ul>