

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  | стр. 3 | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой к.с.н. доцент.. Белов М.Т \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.э.н., доцент, Бурмистров С.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой к.с.н. доцент.. Белов М.Т \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.э.н., доцент, Бурмистров С.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой: к.с.н. доцент.. Белов М.Т \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.э.н., доцент, Бурмистров С.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой: к.с.н. доцент.. Белов М.Т \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.э.н., доцент, Бурмистров С.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  | стр. 4 |
| **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | |
| 1.1 | Ознакомление студентов с теоретическими основами управления человеческими ресурсами в организации действующей в сфере государственного и муниципального управления и обучение их необходимым практическим навыкам принятия, организации исполнения, контроля и анализа результатов управленческих решений в отношении человеческих ресурсов. | | | |
| 1.2 | Задачи. В соответствии целями дисциплины и определенными ФГОС ВО направлениями профессиональной деятельности студентов (организационно-управленческой, коммуникативной; проектной; организационно- регулирующей и исполнительно-распорядительной.) задачами изучения управления человеческими ресурсами являются: освоение методов формирования кадровой стратегии; изучение технологии оперативного планирования человеческих ресурсов организации и отдельных подразделений; приобретение навыков построения системы и организационной структуры управления человеческими ресурсами; освоение приемов формирования команд, мотивации и стимулирования работников, урегулирования конфликтов на уровне подразделений и рабочих команд; овладение приемами документационного обеспечение управления человеческими ресурсами; изучение техники маркетинга персонала, и разработки бизнес-планов в части формирования и развития человеческих ресурсов. | | | |
|  |  |  |  |  |
| **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** | | | | |
| Цикл (раздел) ООП: | | Б1.Б | | |
| **2.1** | **Требования к предварительной подготовке обучающегося:** | | | |
| 2.1.1 | Необходимыми условиями для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и умения, полученные в ходе освоения дисциплин: Экономическая теория | | | |
| 2.1.2 | Безопасность жизнедеятельности | | | |
| 2.1.3 | Социология | | | |
| 2.1.4 | Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности | | | |
| 2.1.5 | Организация предпринимательской деятельности | | | |
| 2.1.6 | Документационное обеспечение государственного и муниципального управления | | | |
| **2.2** | **Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:** | | | |
| 2.2.1 | Государственное и муниципальное управление | | | |
| 2.2.2 | Психология | | | |
| 2.2.3 | Экономика, организация и управление на предприятии | | | |
| 2.2.4 | Антикоррупционная деятельность | | | |
| 2.2.5 | Инновационный менеджмент | | | |
| 2.2.6 | Организация предпринимательской деятельности | | | |
| 2.2.7 | Бизнес-планирование | | | |
| 2.2.8 | Связи с общественностью в органах власти | | | |
| 2.2.9 | Управление государственной и муниципальной собственностью | | | |
| 2.2.10 | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | | | |
|  |  |  |  |  |
| **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | |
| **ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия** | | | | |
| **Знать:** | | | | |
| Концептуальные основы формирования стратегии и системы управления человеческими ресурсами организации действующей в системе государственного и муниципального управления. Основные категории, принципы и методы формирования организационных структур управления персоналом. Методы планирования мероприятий по совершенствованию систем управления человеческими ресурсами. | | | | |
| **Уметь:** | | | | |
| Выявлять и оценивать эффективность действующей организационной структуры управления человеческими ресурсами. Использовать положения типовых методик и действующей нормативно-правовой базы для расчета показателей деятельности персонала, планирования организационных связей, оптимизации полномочий и функций в целях формирования эффективных структур управления человеческими ресурсами. Разрабатывать внедрять и контролировать исполнение организационных проектов по совершенствованию стратегии и организационной структуры управления человеческими ресурсами. | | | | |
| **Владеть:** | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 5 |
| Навыками составления кадровых разделов планов, их обоснования и внедрения в соответствии с принятыми в организации стандартами. Системой критериев и методов оценки предлагаемых вариантов решений по совершенствованию систем управления персоналом. Приемами убедительной аргументации и мотивации внедрения изменений организационных структур управления человеческими ресурсами. | | | | | | | | | |
| **ПК-2: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры** | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | |
| Основные категории и термины используемые в процессе подготовки и осуществления мотивации и стимулирования персонала. Содержание и прикладные аспекты основных теорий мотивации. Методику анализа групповой динамики и восприимчивости персонала к мотивационным воздействиям. | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | |
| Проводить анализ эффективности систем мотивации персонала организаций в сфере государственного и муниципального управления. На основе групповой, командной и индивидуальной социально-психологической диагностики формировать проектные системы мотивов и стимулов побуждающих работников к эффективному выполнению оперативных планов и разовых заданий руководства. Выявлять параметры социальной среды организации с целью преимущественного использования методов социальной, психологической и организационной мотивации. | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | |
| Технологией аудита персонала, навыками анализа групповой динамики и организационной культуры. Приемами командообразования и формирования лидерства. Формализованными и латентными приемами формирования и поддержания авторитета в коллективе работников. | | | | | | | | | |
| **ПК-14: способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования** | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | |
| Основные принципы структурообразования в управлении организацией. Типы организационных структур управления и области их эффективного применения. Принципы делегирования полномочий. | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | |
| Анализировать состав и характер организационных связей в управлении человеческими ресурсами. Обеспечивать эффективную когнитивность и презентативность результатов организационного анализа и проектных рекомендаций. Применять принципы делегирования при определении полномочий и ответственности работников. | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | |
| Методами организационного анализа. Приемами разработки и обоснования организационных проектов. Технологией организации, мотивации и контроля внедрения орг. проектных мероприятий | | | | | | | | | |
| **ПК-18: способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности** | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | |
| Основные цели и задачи управления человеческими ресурсами организации. Методы научной организации труда управленческого персонала. Нормативные акты и инструктивные документы определяющие функции и должностные обязанности. | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | |
| Выполнять основные операции определяющие характер служебных функций и обязанностей. Анализировать трудовые процессы и выявлять проблемные области в организации труда персонала. Формулировать и обосновывать организационные рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами. | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | |
| Приемами установления организационных контактов. Навыками командной работы. Технологией освоения новых компетенций и организации личного труда. | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | | | |
| **Код занятия** | **Наименование разделов и тем /вид занятия/** | **Семестр / Курс** | | **Часов** | **Компетен-**  **ции** | **Литература** | **Интер акт.** | **Примечание** | |
|  | **Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами, трудовыми ресурсами и процессами на рынке труда** |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 6 |
| 1.1 | Тема 1.1.«Теоретико-философские и концептуальные основы управления человеческими ресурсами»  Предмет, основные цели, задачи и объект курса. Методы изучения и основное содержание курса, его связь с другими науками и учебными дисциплинами. Специфика изучения курса. Значение курса для современных российских условий. Характеристика разработок зарубежных и отечественных авторов по вопросам управления человеческими ресурсами.«человеческие ресурсы», «персонал организации», его структура, общие и отличительные признаки. Кадры организации.  Содержание понятия «управление человеческими ресурсами». Значение управления человеческими ресурсами для обеспечения жизнедеятельности организации и повышения эффективности ее деятельности. Факторы, определяющие механизм управления человеческими ресурсами. Понятие субъекта и объекта управления человеческими ресурсами, связи между ними. Методы управления человеческими ресурсами: экономические, социальные, психологические, организационно- административные, правовые, производственно-технологические, их сущность и области применения. Важнейшие принципы (правила) управления человеческими ресурсами в условиях рынка.  /Лек/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 | Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.5 Л2.7  Э3 | 0 |  | |
| 1.2 | Тема 1.1. «Теоретико-философские и концептуальные основы управления человеческими ресурсами»  Организация как основное звено в системе хозяйствования.  Человеческий фактор и его роль в управлении производством.  Философия организации  Теории управления о роли человека в организации  Концепция управления человеческими ресурсами организации  Персонал – субъект и основной объект управления.  Исследование внешнего и внутреннего рынка труда.  Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами  Методы управления человеческими ресурсами  Методы построения системы управления человеческими ресурсами /Пр/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 | Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.5 Л2.7  Э3 | 4 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 7 |
| 1.3 | Тема 1.1. Теоретико-философские и концептуальные основы управления человеческими ресурсами  Внешние и внутренние источники привлечения персонала.. Изучение рынка труда. Целевые группы по найму персонала. Современные формы и методы поиска и найма работников. Объект управления человеческими ресурсами на различных уровнях управления: рабочее место, подразделение, организация, отрасль, регион. Социальные рамки управления человеческими ресурсами. Цели, задачи и принципы управления человеческими ресурсами организации  /Ср/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 | Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.5 Л2.7  Э3 | 0 |  | |
| 1.4 | Тема 1.2. «Система управления человеческими ресурсами»  Понятие субъекта и объекта управления человеческими ресурсами, связи между ними.  Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи и стадии.  Место системы управления человеческими ресурсами в общей системе управления организации. Недостатки существующей системы управления человеческими ресурсами и пути их устранения.  Движение и обработка информации в системе управления человеческими ресурсами. Понятия об информационных технологиях в работе с человеческими ресурсами управления Нормативно-правовые акты обеспечивающие условия управления человеческими ресурсами. Принципы документационного оформления состава, динамики и качественного развития персонала. Особенности управления человеческими ресурсами на различных уровнях функционирования организации: от рабочего места до руководителя организации..Требования к составу, компетенциям и структурной организации аппарата кадровых служб.  /Лек/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 ПК-14 | Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.6  Э1 Э2 Э3 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 8 |
| 1.5 | Тема1.2. «Система управления человеческими ресурсами»  Функционально-целевая модель системы управления организацией и место в ней управления человеческими ресурсами»  Организационное проектирование СУП  Цели системы управления человеческими ресурсами  Функции системы управления человеческими ресурсами  Организационная структура системы управления человеческими ресурсами  Рынок труда как элемент системы управления человеческими ресурсами, виды рынка труда, структура рынка труда.  /Пр/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 ПК-14 | Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.6  Э1 Э2 Э3 | 6 |  | |
| 1.6 | Тема 1.2. Система управления человеческими ресурсами.  Историческое развитие труда, деловой предприимчивости, государственного и муниципального управления.  Развитие научной организации труда, основоположники НОТ и их преемники в России  Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала  Государственная система управления трудовыми ресурсами  Трудовая деятельность как социальный институт  Трудовые ресурсы как социально- экономическая категория  Активная и пассивная политика на рынке труда.  Динамика рынка труда в РФ.  Трудовое законодательство России /Ср/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 ПК-14 | Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.6  Э1 Э2 Э3 | 0 |  | |
|  | **Раздел 2. Концепция управления человеческими ресурсами в системе государственного и муниципального управления** |  | |  |  |  |  |  | |
| 2.1 | Тема 2.1. Эволюция теории и практики кадрового менеджмента  Основные школы управления человеческими ресурсами: классическая, научного управления, «человеческих отношений», «человеческих ресурсов». Особенности советской и российской школ управления персоналом и их претворение в практику.  Факторы, обусловливающие выбор стратегии управления человеческими ресурсами.Эволюция кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами в процессе исторического развития социально- экономической системы общества.  /Лек/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5  Э1 Э3 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 9 |
| 2.2 | Тема 2.1.Эволюция теории и практики кадрового менеджмента  Основные подходы к управлению человеческими ресурсами.  Основные функции, структура кадровой службы.  Определение квалификационных требований, источники набора персонала.  Мировые тенденции развития теории управления человеческими ресурсами.  Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы.  Место кадровой политики в стратегии бизнеса.  Субъекты, объекты, цели и приоритеты современной кадровой политики.  Виды кадровой политики, их характеристика.  Методологическое обеспечение кадровой политики.  Формирование кадровой политики. Кадровая политика в условиях цикличного развития организации.  Понятие стратегии управления человеческими ресурсами. Выработка стратегии работы с человеческими ресурсами.  Применение теории игр к формированию стратегии (чистая и смешанная стратегия).  /Пр/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5  Э1 Э3 | 4 |  | |
| 2.3 | Тема 2.1. Эволюция теории и практики кадрового менеджмента  Типы организационной культуры по С. Кошимури  Типы организационной культуры по У. Нейману,  Типы организационной культуры по Р. Блейку  Типы организационной культуры по Ж. Мутону,  Типы организационной культуры по И. Оучи,  Типы организационной культуры по С. Ханди.  Формирование коллективистской организационной культуры.  Методы и условия формирования эффективной организационной культуры.  /Ср/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5  Э1 Э3 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 10 |
| 2.4 | Тема 2.2 Основные методы проверки и отбора кандидатов  Цели и задачи оценки эффективности персонала. Виды, методы и критерии оценки. Условия проведения оценки. Основные подходы к оценке труда: по результату. Прием на работу как процесс. Политика найма персонала. Выбор источников найма персонала.  Набор персонала как единство привлечения и найма. Связь методов набора с типами кадровой политики организации. Управление наймом персонала как процессом. Определение потребности в найме. Исследование внешнего и внутреннего рынка труда. Поиск кандидатур внутри организации и вне её.  Взаимодействие службы управления человеческими ресурсами с внешними организациями при подборе и профориентации персонала. Требования, предъявляемые к различным группам персонала.  Квалификационные требования к кандидатам. Варианты поисков кандидатов.  Цели отбора персонала и содержание типовых этапов отбора. Организация процедуры отбора. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).  Цели и задачи использования тестов при подборе и расстановке персонала.  /Лек/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 2 | Л1.1 Л1.4 Л2.4 Л2.6 Л2.7  Э2 Э4 | 0 |  | |
| 2.5 | Тема 2.2.Основные методы проверки и отбора кандидатов:  Оценка поведения, рейтинги успешности, процедуры ранжирования  Анкетирование,  Наведение справок,  Тестирование,  Оценка персонала,  Собеседование  Этапы разработки профиля требований к работнику.  Описание должности (профессии) работника: состав и содержание документа.  Состав и содержание психологических и организационных тестов, используемых в практике работы с человеческими ресурсами  Оценка и аттестация работников - отличительные особенности.  /Пр/ | 3 | | 6 | ПК-14 ПК- 18 | Л1.1 Л1.4 Л2.4 Л2.6 Л2.7  Э2 Э4 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 11 |
| 2.6 | Тема 2.2 Основные методы проверки и отбора кандидатов  Отбор (селекция) персонала: понятие и методика проведения. Вакансия. Резюме. Собеседование. Оценка. Введение в должность. Контроль. Собеседование при приеме на работу. Фиксация результатов собеседования. Оценочный лист. Резюме претендента.  Конкурсный прием персонала. Парадигмы конкурса. Этапы конкурса. Организация работы конкурсной комиссии.  /Ср/ | 3 | | 6 | ПК-14 ПК- 18 | Л1.1 Л1.4 Л2.4 Л2.6 Л2.7  Э2 Э4 | 0 |  | |
|  | **Раздел 3. Кадровое планирование и кадровая стратегия** |  | |  |  |  |  |  | |
| 3.1 | Тема 3.1 «Сущность, цели и задачи оперативного и стратегического планирования в системе управления человеческими ресурсами »  Сущность и содержание стратегического и оперативного планирования работы с человеческими ресурсами. Функции подразделений по планированию кадровой работы в организации. Взаимосвязь количественных и качественных потребностей в персонале. Показатели качественной потребности в персонале. . Нормы и нормативы, применяемые при планировании персонала. Структура типового оперативного плана кадровой работы в организации. Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Оценочный подход к развитию и планированию карьеры.  Принципы и процедуры служебного роста в органах государственного и муниципального управления России и за рубежом. Планирование индивидуального служебного продвижения. Процедуры служебного продвижения персонала на зарубежных фирмах. Типовые и персональные схемы замещения Программы продвижения персонала - основной регулятор его развития в организации. Основные виды программ. Их направленность и структура.  Организация управления трудовой карьерой. Типовые и персональные планы замещения должностей.  Взаимосвязь планирования и реализации трудовой карьеры с мероприятиями по развитию и повышению квалификации персонала.  /Лек/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 14 ПК-18 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э3 Э4 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 12 |
| 3.2 | Тема 3.1. Сущность, цели и задачи оперативного и стратегического планирования в системе управления человеческими ресурсами  Цели и задачи кадрового планирования в СУП организации»  Стратегическое планирование персонала»  Маркетинг персонала»  Планирование и прогнозирование потребности в персонале»  Планирование и анализ показателей по труду»  Сущность и методика расчета кадрового потенциала.  Учёт и нормирование численности персонала»  Сущность и формы профессионального развития персонала.  Формы и методы перемещения работников  Трудовая адаптация работников.  Необходимость создания резервов кадров.  Аутстаффинг и Аутсорсинг человеческих ресурсов.  Принципы и процедуры служебного роста в органах государственного и муниципального управления России и за рубежом. Планирование индивидуального служебного продвижения. Процедуры служебного продвижения персонала в органах государственного и муниципального управления России и за рубежом /Пр/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 14 ПК-18 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э3 Э4 | 2 |  | |
| 3.3 | Тема 3.1 Сущность, цели и задачи оперативного и стратегического планирования в системе управления человеческими ресурсами  Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Оценочный подход к развитию и планированию карьеры.. Типовые и персональные схемы замещения Программы продвижения персонала - основной регулятор его развития в организации. Основные виды программ. Их направленность и структура.  Организация управления трудовой карьерой. Типовые и персональные планы замещения должностей. /Ср/ | 3 | | 6 | ОПК-3 ПК- 14 ПК-18 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э3 Э4 | 0 |  | |

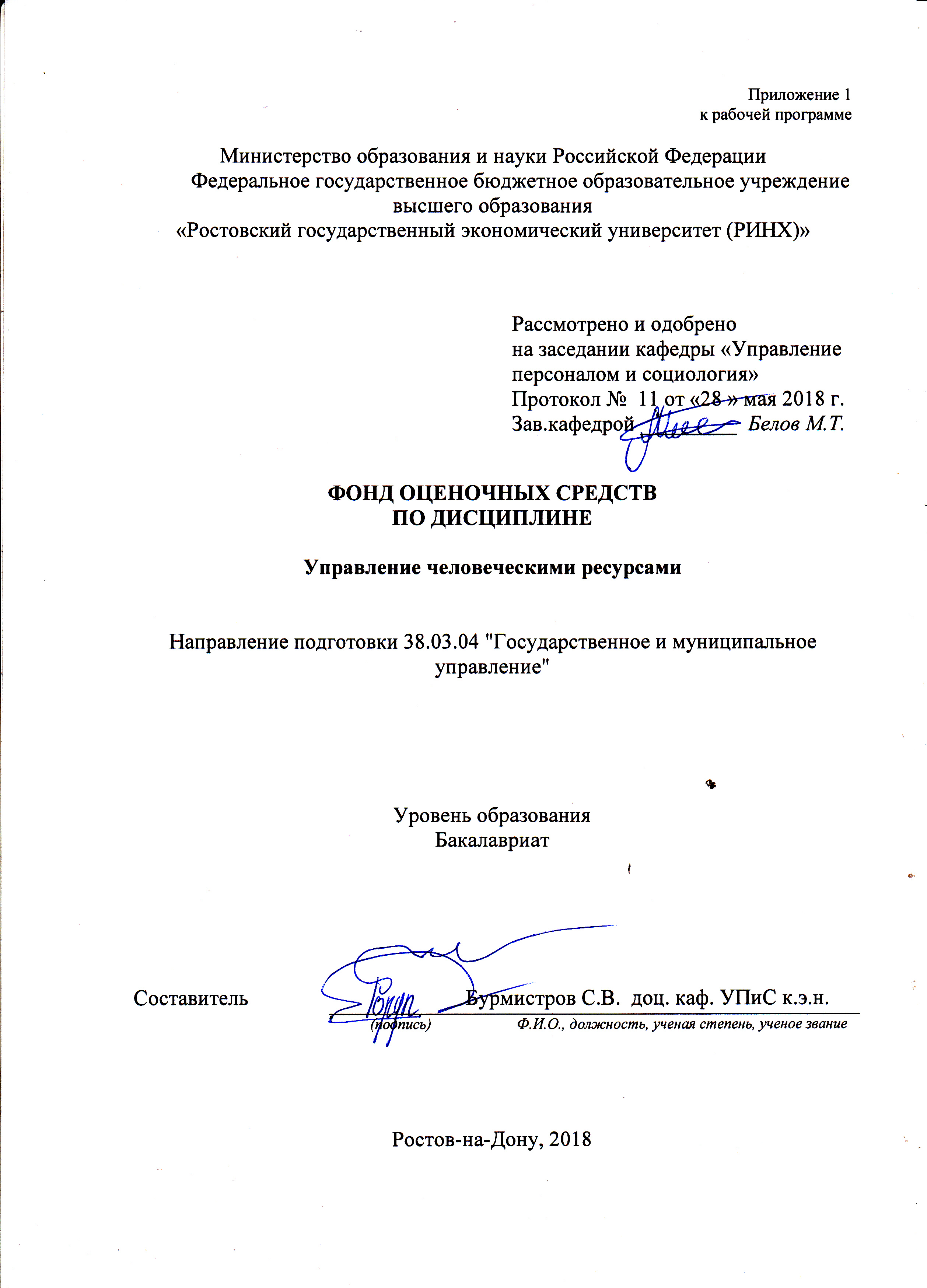
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 13 |
| 3.4 | Тема 3.2. Организация и мотивация человеческих ресурсов  Принципы, функции и организационная структура службы управления персоналом. Традиционная организационная структура управления персоналом организации: отдел кадров и его место в системе управления персоналом.  Совершенствование организационной структуры управления персоналом. Эволюция состава, структуры, подчиненность кадровых служб. Изменение роли кадровых служб в формировании трудовых коллективов и реализации трудового потенциалаорганизации и каждого работника. Состав и содержание положений о кадровых подразделениях и должностных инструкциях специалистов службы управления персоналом .  Взаимодействие кадровой службы с другими структурами учреждения , и линейными руководителями.  Решения по кадровым вопросам и ответственность руководителя.  Состав и структура персонала службы управления персоналом. Лидерство в управлении персоналом: полномочия, авторитет, партнерство.  Вознаграждение персонала - понятие, принципы и политика организации. Проектирование материального вознаграждения. Цели и формы участия персонала в прибылях организации и система партнерства с наемными работниками.  Виды вознаграждения: выкуп акций, их оценка, достижение определенной цели, акционерная схема с ограничениями, фантомные акции.  Структура трудового дохода работника при участии в прибылях. Специфические формы участия в прибылях. Участие работников в капитале - основные формы и их эффективность.  Условия применения оплаты по результатам. Доплаты, надбавки и выплаты персоналу организации. Системы коллективного премирования работников. /Лек/ | 3 | | 6 | ПК-2 ПК-14 ПК-18 | Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.6 Л2.7  Э3 Э4 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 14 |
| 3.5 | Тема 3.2. Организация и мотивация человеческих ресурсов  Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи и стадии.  Организационная структура системы управления человеческими ресурсами  Структура и функции служб по управлению человеческими ресурсами. Использование информации о работниках в работе по управлению персоналом  Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами.  Вознаграждение - , понятие и виды.  Социальные льготы и выплаты персоналу.  Принципы отражения вознаграждения персонала в кадровой концепции и политике управления человеческими ресурсами  Мотивация и стимулирование деятельности персонала.  Основные теории мотивации  Заработная плата, понятие и элементы организации.  Основные формы и системы оплаты труда /Пр/ | 3 | | 6 | ПК-2 ПК-14 ПК-18 | Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.6 Л2.7  Э3 Э4 | 4 |  | |
| 3.6 | Тема 3.2. Организация и мотивация человеческих ресурсов  Психологические правила управления мотивацией. Применение теорий мотивации в практике управления человеческими ресурсами организации и планирования работы с человеческими ресурсами. Нормы и нормативы, применяемые при планировании персонала.. Приемы и методы мотивации.Программа Скэнлона. Система Ракера. /Ср/ | 3 | | 6 | ПК-2 ПК-14 ПК-18 | Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.6 Л2.7  Э3 Э4 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 15 |
| 3.7 | Подготовка и защита рефератов по следующей тематике:  Деловая оценка персонала  Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала  Управление конфликтами  Организационная культура  Оценка качества труда и трудовой жизни персонала  Планирование и анализ показателей по труду  Оценка результативности труда персонала организации  Аудит персонала.  Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом организации  Высвобождение персонала  Планирование и прогнозирование потребности в персонале  Условия и дисциплина труда персонала  Подбор и расстановка персонала  Профориентация, социализация и трудовая адаптация персонала  Использование персонала  Активная и пассивная политика на рынке труда.  Учёт и нормирование численности персонала  Наём, отбор и приём персонала  Теории лидерства и поведения личности в группах  Управление безопасностью персонала  Аттестация персонала  Управление деловой карьерой персонала  Организация труда и рабочего места персонала  Управление кадровым резервом  Анализ и описание работы и рабочего места  Управление служебно- профессиональным продвижением персоналом  Этика деловых отношений /Ср/ | 3 | | 36 | ПК-2 ПК-14 ПК-18 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7  Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |  | |
| 3.8 | /Экзамен/ | 3 | | 36 | ОПК-3 ПК- 2 ПК-14 ПК -18 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5 Л2.6 Л2.7  Э1 Э2 Э3 Э4 | 0 |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** | | | | | | | | | |
| **5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации** | | | | | | | | | |
| Вопросы для подготовки к экзамену  1. Опишите сущность, состав и факторы динамики человеческих ресурсов  2. Назовите цели системы управления человеческими ресурсами  3. Каковы функции системы управления человеческими ресурсами?  4. Что представляет собой организационная структура системы управления человеческими ресурсами?  5. В чем сущность концепции кадровой политики организации?  6. Что представляют собой и как взаимодействуют кадровая политика и стратегия управления организации?  7. Что представляют собой и как связаны стратегия управления организацией и стратегия управления её  человеческими ресурсами?  8. Как организована реализация кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами? | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | |  |  |  | стр. 16 |
| 9. Охарактеризуйте кадровое и делопроизводственное обеспечение системы УЧР  10. Опишите информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами  11. В чем заключается нормативно-правовое и методическое обеспечение системы УЧР?  12. Каковы сущность, цели и задачи кадрового планирования в системы УЧР организации?  13. Что представляет собой стратегическое планирование персонала ?  14. Как разрабатывается оперативный план работы с человеческими ресурсами?  15. Раскройте содержание категории маркетинг персонала  16. Опишите методологические основы оценки эффективности управления человеческими ресурсами.  17. Как происходит планирование и прогнозирование потребности в персонале?  18. Как происходит планирование и анализ показателей по труду?  19. Как осуществляется учёт и нормирование численности персонала?  20. Раскройте содержание категорий: наём, отбор и приём персонала  21. Как происходит подбор и расстановка персонала?  22. В чем заключается деловая оценка персонала?  23. Как происходит планирование и организация системы профориентации человеческих ресурсов?  24. Опишите принципы, методы и технологии социализации и трудовой адаптации работников  25. Что представляет собой организация труда и рабочего места персонала?  26. Каким образом осуществляется использование человеческих ресурсов?  27. В каких формах происходит высвобождение персонала?  28. Опишите информационные технологии управления человеческими ресурсами  29. Как осуществляется управление социальным развитием?  30. Охарактеризуйте кадровый потенциал организации как критерий и показатель эффективности человеческих ресурсов.  31. Что представляет собой система непрерывного обучения персонала?  32. Как происходит подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала  33. Как организуется аттестация персонала?  34. Как осуществляется управление деловой карьерой персонала?  35. Раскройте содержание управления служебно-профессиональным продвижением персонала  36. Опишите управление человеческих ресурсов.  37. Раскройте содержание теории лидерства и поведения личности в группах  38. Опишите методы формирования и совершенствования структуры человеческих ресурсов организации.  39. Как происходит мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала?  40. Раскройте содержание категории «Этика деловых отношений»  41. Что представляет собой моделирование профессионально – личностных характеристик работников?  42. Как осуществляется организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами?  43. Раскройке содержание и роль организационной культуры в управлении человеческими ресурсами  44. Как происходит управление конфликтами?  45. Какими средствами обеспечиваются условия и дисциплина труда персонала?  46. Как происходит управление безопасностью человеческих ресурсов?  47. Что представляет собой анализ и описание работы и рабочего места?  48. Как производится оценка качества труда и трудовой жизни персонала?  49. Опишите сущность и организацию оценки результативности труда персонала предприятия.  50. Как производится оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления человеческими ресурсами организации? | | | | | | |
| **5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля** | | | | | | |
| Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины. | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | |
| **6.1. Рекомендуемая литература** | | | | | | |
| **6.1.1. Основная литература** | | | | | | |
|  | Авторы, составители | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л1.1 | Кибанов А. Я. | Управление персоналом организации: учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" | | М.: ИНФРА-М, 2013 | 30 | |
| Л1.2 | Березовская Е. А., Крюков С. В. | Управление персоналом: теория и практика: учеб. пособие | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ "РИНХ", 2010 | 51 | |
| Л1.3 | Алавердов А. Р. | Управление человеческими ресурсами организации: учебник | | Москва: Университет «Синергия», 2017 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.04\_1.plx | | | |  |  |  | стр. 17 |
|  | Авторы, составители | | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л1.4 | Левушкина С. В. | | Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для вузов | | Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.1.2. Дополнительная литература** | | | | | | | |
|  | Авторы, составители | | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л2.1 | Карташова Л. В. | | Управление человеческими ресурсами: учеб. | | М.: ИНФРА-М, 2005 | 20 | |
| Л2.2 | Колбачев Е. Б. | | Управление персоналом: учеб. пособие для образоват. учреждений | | Ростов н/Д: Феникс, 2014 | 20 | |
| Л2.3 | Чемеков В. П. | | Грейдинг: технология построения системы управления персоналом | | М.: Вершина, 2007 | 25 | |
| Л2.4 | Крюков С. В. | | Управление персоналом: практикум | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ "РИНХ", 2005 | 153 | |
| Л2.5 | Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Баландина О. В., Вешкурова А. Б. | | Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие | | Москва|Берлин: Директ- Медиа, 2015 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| Л2.6 | Макарова И. К. | | Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента | | Москва: Издательский дом «Дело», 2015 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| Л2.7 | Дейнека А. В., Беспалько В. А. | | Управление человеческими ресурсами: учебник | | Москва: Дашков и Ко, 2014 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"** | | | | | | | |
| Э1 | Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558 | | | | | | |
| Э2 | Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - ISBN 5-238-00290-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464 | | | | | | |
| Э3 | Ковалевич, И.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2011. - 210 с. - ISBN 978-5-7638-2237-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597 | | | | | | |
| Э4 | Технологии управления развитием персонала : учебник / Е.А. Белкова, А.О. Грицай, А.В. Карпов и др. ; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Клюевой. - М. : Проспект, 2016. - 403 с. : табл., граф., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-392- 19555-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443922 | | | | | | |
| **6.3. Перечень программного обеспечения** | | | | | | | |
| 6.3.1 | | Microsoft Office | | | | | |
| **6.4 Перечень информационных справочных систем** | | | | | | | |
| 6.4.1 | | Консультант + | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| 7.1 | | Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины | | | | | | | |

****

**Оглавление**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы | 3 |
| 2. Описание критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания | 3 |
| 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы | 9 |
| 4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. | 25 |

# 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины».

# 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЗУН, составляющие компетенцию | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Средства оценивания |
| ОПК-3:способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | | | |
| З Концептуальные основы формирования стратегии и системы управления человеческими ресурсами организации действующей в системе государственного и муниципального управления.  Основные категории, принципы и методы формирования организационных структур управления персоналом.  Методы планирования мероприятий по совершенствованию систем управления человеческими ресурсами.  У Выявлять и оценивать эффективность действующей организационной структуры управления человеческими ресурсами. Использовать положения типовых методик и действующей нормативно-правовой базы для расчета показателей деятельности персонала, планирования организационных связей, оптимизации полномочий и функций в целях формирования эффективных структур управления человеческими ресурсами. Разрабатывать внедрять и контролировать исполнение организационных проектов по совершенствованию стратегии и организационной структуры управления человеческими ресурсами.  В Навыками составления кадровых разделов планов, их обоснования и внедрения в соответствии с принятыми в организации стандартами. Системой критериев и методов оценки предлагаемых вариантов решений по совершенствованию систем управления персоналом. Приемами убедительной аргументации и мотивации внедрения изменений организационных структур управления человеческими ресурсами. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т – тесты: 6, 7, 9, 10, 28, 29, 40, 57, 63.  Р – реферат, темы: 8, 9, 25. |
| ПК-2: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | | | |
| З Основные категории и термины используемые в процессе подготовки и осуществления мотивации и стимулирования персонала. Содержание и прикладные аспекты основных теорий мотивации. Методику анализа групповой динамики и восприимчивости персонала к мотивационным воздействиям.  У Проводить анализ эффективности систем мотивации персонала организаций в сфере государственного и муниципального управления. На основе групповой, командной и индивидуальной социально-психологической диагностики формировать проектные системы мотивов и стимулов побуждающих работников к эффективному выполнению оперативных планов и разовых заданий руководства. Выявлять параметры социальной среды организации с целью преимущественного использования методов социальной, психологической и организационной мотивации.  В Технологией аудита персонала, навыками анализа групповой динамики и организационной культуры. Приемами командообразования и формирования лидерства. Формализованными и латентными приемами формирования и поддержания авторитета в коллективе работников.  ресурсами. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т – тесты: 1, 20, 25, 30, 32, 34, 4, 59, 62.  Р – реферат темы: 1, 2, 5, 15, 21. |
| ПК-14: способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования | | | |
| З Основные принципы структурообразования в управлении организацией. Типы организационных структур управления и области их эффективного применения. Принципы делегирования полномочий.  У Анализировать состав и характер организационных связей в управлении человеческими ресурсами. Обеспечивать эффективную когнитивность и презентативность результатов организационного анализа и проектных рекомендаций. Применять принципы делегирования при определении полномочий и ответственности работников.  В Методами организационного анализа. Приемами разработки и обоснования организационных проектов. Технологией организации, мотивации и контроля внедрения орг. проектных мероприятий. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т – тесты: 5, 17, 22, 31, 41, 42, 46, 50, 52, 54, 60, 63.  Р – реферат, темы: 7, 10, 20, 23. |
| ПК-18: способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности | | | |
| З Основные цели и задачи управления человеческими ресурсами организации. Методы научной организации труда управленческого персонала. Нормативные акты и инструктивные документы определяющие функции и должностные обязанности.  У Выполнять основные операции определяющие характер служебных функций и обязанностей. Анализировать трудовые процессы и выявлять проблемные области в организации труда персонала. Формулировать и обосновывать организационные рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами.  В Приемами установления организационных контактов. Навыками командной работы. Технологией освоения новых компетенций и организации личного труда. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т – тесты 2, 4, 8, 26, 33, 44, 47, 49, 57, 62.  Р – реферат темы: 6, 11, 17, 26. |

**2.2 Критерии оценивания компетенций:**

1. полные и содержательные знания учебного материала по дисциплине;
2. умение приводить примеры;
3. умение отставить свою позицию;
4. умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям;
5. соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;

2.3. Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале. «Студент считается аттестованным по дисциплине, если его оценка за семестр не менее 50 баллов (суммарно по контрольным точкам). При этом студенту выставляется семестровая оценка в 100-балльной шкале, характеризующей качество освоения студентом знаний, умений и компетенций по данной дисциплине». При этом оценке отлично (5) соответствует количество баллов от 84 до 100; хорошо (4) - 67–83 балла; удовлетворительно (3) - 50–66 баллов; неудовлетворительно (2) - 0–49 баллов.

Студент, набравший количество баллов, соответствующее оценке «удовлетворительно», «хорошо» от экзамена освобождается, получив автоматически данную оценку. Оценку «отлично» необходимо подтвердить, явившись на экзамен. Если студент не согласен с баллами, соответствующими оценке «удовлетворительно» и «хорошо», выставленными ему в течение семестра преподавателем, то он имеет право прийти на экзамен. В этом случае набранные им баллы не учитываются и максимальное количество баллов, которое студент может набрать за промежуточную аттестацию по дисциплине - 100 баллов.

В течение семестра по каждой контрольной точке студент может набрать максимально 50 баллов, которые можно заработать следующим образом:

За активную работу на семинарских занятиях студент может набрать – 2 балла.

Баллы за самостоятельную работу начисляются за подготовку реферирования научной статьи – 0-5 баллов, составление кроссворда с использованием терминов по одной из тем изучаемой дисциплины объемом не менее 15 слов – 0-5 баллов, выполнение ситуационного задания по одной из тем - 0-5 баллов, реферата - 0-5 баллов, доклада - 0-5 баллов.

Тестирование предполагает выполнение письменных контрольных работ по итогам освоения каждого модуля. Письменный контроль по итогам освоения модуля состоит из теоретических вопросов и задач

# 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

(наименование кафедры)

Вопросы к экзамену

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Опишите сущность, состав и факторы динамики человеческих ресурсов

2. Назовите цели системы управления человеческими ресурсами

3. Каковы функции системы управления человеческими ресурсами?

4. Что представляет собой организационная структура системы управления человеческими ресурсами?

5. В чем сущность концепции кадровой политики организации?

6. Что представляют собой и как взаимодействуют кадровая политика и стратегия управления организации?

7. Что представляют собой и как связаны стратегия управления организацией и стратегия управления её

человеческими ресурсами?

8. Как организована реализация кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами?

9. Охарактеризуйте кадровое и делопроизводственное обеспечение системы УЧР

10. Опишите информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами

11. В чем заключается нормативно-правовое и методическое обеспечение системы УЧР?

12. Каковы сущность, цели и задачи кадрового планирования в системы УЧР организации?

13. Что представляет собой стратегическое планирование персонала ?

14. Как разрабатывается оперативный план работы с человеческими ресурсами?

15. Раскройте содержание категории маркетинг персонала

16. Опишите методологические основы оценки эффективности управления человеческими ресурсами.

17. Как происходит планирование и прогнозирование потребности в персонале?

18. Как происходит планирование и анализ показателей по труду?

19. Как осуществляется учёт и нормирование численности персонала?

20. Раскройте содержание категорий: наём, отбор и приём персонала

21. Как происходит подбор и расстановка персонала?

22. В чем заключается деловая оценка персонала?

23. Как происходит планирование и организация системы профориентации человеческих ресурсов?

24. Опишите принципы, методы и технологии социализации и трудовой адаптации работников

25. Что представляет собой организация труда и рабочего места персонала?

26. Каким образом осуществляется использование человеческих ресурсов?

27. В каких формах происходит высвобождение персонала?

28. Опишите информационные технологии управления человеческими ресурсами

29. Как осуществляется управление социальным развитием?

30. Охарактеризуйте кадровый потенциал организации как критерий и показатель эффективности человеческих ресурсов.

31. Что представляет собой система непрерывного обучения персонала?

32. Как происходит подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала

33. Как организуется аттестация персонала?

34. Как осуществляется управление деловой карьерой персонала?

35. Раскройте содержание управления служебно-профессиональным продвижением персонала

36. Опишите управление человеческих ресурсов.

37. Раскройте содержание теории лидерства и поведения личности в группах

38. Опишите методы формирования и совершенствования структуры человеческих ресурсов организации.

39. Как происходит мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала?

40. Раскройте содержание категории «Этика деловых отношений»

41. Что представляет собой моделирование профессионально – личностных характеристик работников?

42. Как осуществляется организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами?

43. Раскройке содержание и роль организационной культуры в управлении человеческими ресурсами

44. Как происходит управление конфликтами?

45. Какими средствами обеспечиваются условия и дисциплина труда персонала?

46. Как происходит управление безопасностью человеческих ресурсов?

47. Что представляет собой анализ и описание работы и рабочего места?

48. Как производится оценка качества труда и трудовой жизни персонала?

49. Опишите сущность и организацию оценки результативности труда персонала предприятия.

50. Как производится оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления человеческими ресурсами организации?

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Бурмистров

(подпись)

«28» мая 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № \_\_\_**

по дисциплине **«Управление человеческими ресурсами»**

1. Опишите методологические основы оценки эффективности управления человеческими ресурсами.

2. Раскройте содержание категории «Этика деловых отношений»

3. Как производится оценка качества труда и трудовой жизни персонала?

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Бурмистров С.В

Заведующий кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Белов М.Т.

«28» мая 2018 г.

Критерии оценивания:

* 84-100 баллов (оценка «отлично») - изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
* 67-83 баллов (оценка «хорошо») - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
* 50-66 баллов (оценка удовлетворительно) - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;
* 0-49 баллов (оценка неудовлетворительно) - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы».

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

Тесты

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

**Банк тестов**

1. Раскройте содержание понятия “трудовые ресурсы ”.

а) это определенная численность людей, работающих в данной организации.

б) это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

в) это определенная численность людей, достигших трудоспособного возраста, и производящая материальные блага.

г) это специалисты, работающие в организации.

2. К основным методам управления человеческими ресурсами относятся:

а) экономические, психологические,социальные

б) экономические, административные, социально-психологические

в) методы обследования, анализа и обоснования

3. Наем на работу представляет собой:

а) действия, направленные на привлечение кандидатов в организацию

б) мероприятия, направленные на изучение ситуации на рынке труда

в) рациональное распределение работников по структурным подразделениям

г) процедуры набора, отбора и приема персонала

4. Какой перечень задач точнее характеризует содержание УЧР:

а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда

б) контроль за соблюдением трудового законодательства руководством органа государственного или муниципального управления

в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала

5. Возрастание роли стратегического подхода к УЧР в настоящее время связано:

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

б) с ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях

6. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а) политику по набору женщин и национальных меньшинств

б) политику по отношению к временным работающим

в) уровень оплаты труда

г) оценку будущих потребностей в кадрах

7. К методам формирования системы УЧР относятся (при необходимости указать несколько):

а) метод аналогий

б) метод структуризации целей

в) морфологический анализ

8. Выделите основные группы методов УЧР в организации (при необходимости указать несколько):

а) административные

б) экономические

в) статистические

г) социально-психологические

д) стимулирования

9. Какой метод УЧР отличается прямым характером воздействия:

а) административный

б) экономический

в) социально-психологический

10. К каким методам УЧР Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а) административный

б) экономический

в) социально-психологический

11. Субъектами системы социально-трудовых отношений являются:

а) наемный работник, государство, профсоюз.

б) профсоюз, работодатель, наемный работник.

в) наемный работник, работодатель, государство.

г) наемный работник, работодатель, государство, профсоюз.

12. Род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки - это:

а) профессия.

б) специальность.

в) квалификация.

г) должность.

13. Что понимается под аттестацией персонала организации ?

а) мероприятие, призванное оценить уровень знаний, навыков, качеств работника.

б) процедура определения квалификации, уровня знаний, прак-тических навыков, деловых и личностных качеств работника, ка- чества труда.

в) повышение квалификации персонала.

г) процедура определения квалификации, уровня знаний, прак-тических навыков, деловых и личностных качеств работников, ка- чества труда и его результатов и установления их соответствия занимаемой должности.

14. Что такое карьерограмма ?

а) это документ, дающий представление о том, какой путь должен пройти работник в организации, чтобы получить желаемую работу.

б) это рекомендации, помогающие работнику совершенствовать свой трудовой процесс.

в) это формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.

г) это формализованное представление о том, какой путь должен пройти работник для того, чтобы получить необходимые знания, навыки, которые помогут ему повысить квалификацию.

15. Комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или смену рода деятельности – это:

а) профессиональная консультация.

б) профессиональная адаптация.

в) профессиональная ориентация.

г) профессиональный отбор.

16. Что из перечисленного относится к видам обучения персонала ?

а) инструктаж, чтение лекций, переподготовка персонала.

б) подготовка кадров, получение новой профессии..

в) повышение квалификации, ротация кадров.

г) подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров.

17. Кадровая политика организации – это:

а) планирование и согласование задач и целей организации.

б) комплекс документов, отражающий принципы организации,

в) система правил и норм, приводящая человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.

г) мероприятия, призванные сопоставить между собой кандидатов и соотнести их качества с требованиями должности.

18. Адаптация персонала – это:

а) приспособление работника к условиям труда.

б) постепенное освоение сотрудником своей новой работы.

в) знакомство сотрудников с правилами и нормами организации.

г) взаимное приспособление работника и организации, основанное на постепенной врабатываемости сотрудника в новые условия труда.

19 Осуществлением профориентации и вводом в должность новых работников, ведением личных дел и трудовой статистики занимается:

а) отдел трудовых отношений.

б) отдел кадров.

в) отдел профессионального обучения и переподготовки.

г) отдел найма персонала.

20. Что из перечисленного не относится к административным методам управления персоналом ?

а) издание приказов, указаний и распоряжений.

б) отбор, подбор и расстановка кадров.

в) развитие у работника инициативы и ответственности.

г) инструктирование.

21. Социальное партнерство – это:

а) сотрудничество работодателей и работников в решении различного рода проблем.

б) система взаимоотношений между работниками, работодателя ми и государством.

в) система взаимоотношений между работниками, работодателя ми и государством, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

г) система взаимоотношений между работникамиработодателя-ми и профсоюзами, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

22. Стратегия управления персоналом – это:

а) разработанное руководством организации определенное направление действий, необходимых для достижения целей по созданию высокопрофессионального коллектива и учитывающих кадровую политику организации.

б) разработанное руководством организации определенное направление действий, необходимых для достижения целей по созданию высокопрофессионального коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и её ресурсные возможности.

в) управление формированием конкурентоспособности трудового потенциала организации.

г) специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом.

23. Безработица, вызванная добровольной сменой работы в связи с различными причинами ( поиск более высокого заработка или более престижной работы и т.д.) называется:

а) структурная

б) добровольная

в) маргинальная

г) фрикционная.

24. Занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе общественной производительности труда называется:

а) полной

б) эффективной

в) рациональной

г) активной.

25. Для расчета численности каких категорий персонала применяются нормы обслуживания ?

а) руководителей

б) специалистов

в) основные рабочие и ряд вспомогательных профессий

г) служащие.

26. Трудовой договор – это:

а) обещание работника выполнять порученную ему работу

б) обязательство работодателя по поводу регулярных выплат заработной платы

в) соглашение между работником и предпринимателем по которому работник обязуется выполнять работу по соответствующей профессии, специальности, определенного уровня квалификации с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать определенный размер заработной платы в установленные сроки

г) соглашение между работником и работодателем по которому работник обязуется выполнять работу по соответствующей профессии, специальности, определенного уровня квалификации с подчинением правилам внутреннего распорядка, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда и выплачивать определенный размер заработной платы в установленные срока.

27. Повышение квалификации – это:

а) обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

б) обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности

в) расширение знаний, умений, навыков и способов общения персонала для продвижения по карьерной лестнице

г) направленное приобретение опыта

28. Какая категория персонала не входит в понятие промышленно производственного персонала ?

а) руководители

б) технические исполнители

в) работники социальной инфраструктуры

г) вспомогательные рабочие

29. Проблема этой организационной структуры состоит в “увязке” большого количества вертикальных и горизонтальных связей в единое целое:

а) линейная

б) линейно – функциональная

в) матричная

г) дивизионная

30. Что понимается под стимулированием трудовой деятельности ?

а) способ вознаграждения работников за выполненный объём работ

б) поощрение работника различными премиями

в) способ вознаграждения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии

г) создание стимулов

31. Основной задачей подбора и расстановки кадров является:

а) поиск будущих работников

б) оптимальное размещение персонала в зависимости от выполняемой работы

в) покрытие потребностей организации в рабочей силе

г) определение количественного и качественного состава работников

32. Что понимается под высвобождением персонала ?

а) комплекс мероприятий со стороны администрации, помогающий работнику найти новую работу

б) прекращение трудового договора между администрацией и работником

в) комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно – психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников

г) уход работника по собственной инициативе

33. Рассчитать уровень безработицы, если численность безработных равна 438, а численность экономически активного населения равна 5700.

а) 0.08

б) 13

в) 7.68

г) 0.13

34. Принцип, предполагающий систему поощрений и наказаний для побуждения определенного поведения персонала организации для достижения конечной цели носит название:

а) согласованности

б) мотивации

в) перспективности

г) оптимальности

35. Совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, являющихся достаточными для эффективного выполнения должностных обязанностей называется:

а) компетенцией

б) профессиональным долгом

в) профессиональной этикой

г) компетентностью

36. Трудовая демократия – это:

а) когда работники участвуют в принятии управленческих решений и разделяют ответственность за них

б) когда работники участвуют в принятии управленческих решений и не разделяют ответственность за них

в) когда каждый работник имеет свое собственное мнение и придерживается его

г) когда каждый работник самостоятельно определяет для себя объём работ

37. Какая ответственность наступает за деяния антиобщественного характера?

а) уголовная

б) трудовая

в) административная

г) материальная

38. Одним из оснований выбора профессии, выражающим степень удовлетворенности человека своим делом является:

а) работоспособность

б) призвание

в) компетентность

г) потребность

39. Какое название носит кадровая политика при которой руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий?

а) активная

б) превентивная

в) пассивная

г) реактивная

40. Структура, обеспечивающая менеджеру, ответственному за реализацию программы и достижение цели, подчинение всех исполнителей, независимо от того, в каком подразделении их основная работа носит название:

а) функциональной

б) матричной

в) штабной

г) линейно – функциональной

41. Структура, отражающая разделение управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями называется:

а) ролевой

б) штатной

в) функциональной

г) социальной

42. Что из перечисленного не относится к преимуществам линейной организационной структуры управления?

а) четкая система взаимных связей

б) ясно выраженная ответственность

в) быстрота реакции в ответ на прямые приказания

г) уменьшает потребность в специалистах широкого профиля

43. Какие функции возложены на отдел трудовых отношений?

а) создание и развитие социальной инфраструктуры организации, предоставление работникам дополнительных социальных льгот

б) участие в коллективных соглашениях, разбор трудовых споров, работа по жалобам

в) осуществление профориентации и ввод в должность новых работников, ведение личных дел

г) изучение рынка труда и определение потребности в человеческих ресурсах

44. Управление человеческими ресурсами можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом организации: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач стоящих перед организацией.

а) верно;

б) неверно

45. Какому национальному стереотипу поведения присущи следующие характеристики: прагматичность, ориентация на дело и действие, жизненный здравый смысл, нелюбовь к умозрительным проектам, за которыми не стоит реального дела, чувство собственного достоинства, терпимость к чужим взглядам, мнениям, убеждениям, уважение к традициям, этноцентризм:

а) американскому

б) английскому

в) китайскому

г) японскому

46. Составная часть управленческой деятельности и производственной политики организации, объединяющая различные формы кадровой работы, целью которой является увеличение возможности организации реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем» - это:

а) управление человеческими ресурсами

б) кадровая политика

в) управление персоналом

47. Какой из названных этапов не относится к отбору персонала:

а) предварительный отбор

б) определение требований к кандидату

в) интервью и тестирование

г) проверка рекомендаций

д) предложение занять рабочее место

48. Какие из названных факторов, влияющих на приверженность сотрудников своей организации, не относятся к категории индивидуальных:

а) мотивы выбора работы

б) уровень образования

в) возраст, семейное положение

г) удаленность места жительства от места работы

д) степень вовлеченности в детали проблем организации

49. Способ оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации, заключающийся в том, что показатели деятельности служб управления персоналом (коэффициент текучести кадров, показатель абсентеизма, затраты на обучение новых работников) сравнивают с аналогичными данными других компаний, работающих на рынке и занимающихся примерно теми же видами деятельности– это:

а) экспертная оценка

б) метод бенчмаркинга

в) метод подсчета отдачи инвестиций

г) метод Д. Филлипса

д) методика Д. Ульриха

50. Обеспеченность финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами; изменения в области высоких технологий; степень сложности осуществления хозяйственной деятельности в зависимости от уровня конкуренции в отрасли и на региональном рынке продуктов и услуг». Названные характеристики факторов, оказывающих влияние на управление человеческими ресурсами и кадровую работу относятся:

а) к факторам внешней среды организации

б) к факторам внутренней среды организации

51. Причинение работником вреда организации в состоянии крайней необходимости следует считать…

а) правомерным действием

б) основанием для возникновения обязанности причинителя возместить причиненный вред пострадавшему

в) юридическим фактом

неправомерным действием

52. Вид правомерного поведения работника, основанный на страхе перед применением мер государственного принуждения

а) законопослушное

б) конформистское

в) маргинальное

53. Согласно российским нормам трудового права, допускается заключение трудового договора с несовершеннолетними гражданами, при условии письменного согласия родителей, с

а) 14 лет;

б) 15 лет;

в) 16 лет;

г) 18 лет

54. Функция юридической ответственности работника, проявляющаяся в возмещении имущественного вреда потерпевшей стороне…

а) карательная;

б) воспитательная;

в) компенсационная.

55. Допуск к работе иностранцев (безвизовиков) можно осуществить:

а) после подачи документов на оформление разрешения на работу;

б) после получения разрешения на работу;

в) после даты, указанной в договоре как дата его вступления в силу.

56. Вид миграции при которой не относится ограничена сроком пребывания в стране въезда от одного года до шести лет.

а) временно-постоянная;

б) сезонная;

в) маятниковая.

57. Вид миграции связанный с кратковременным (в пределах до одного года) въездом для работы, например : сельское хозяйство, рыболовство, сфера услуг

а) нелегальная;

б) сезонная;

в) безвозвратная.

58. Вид миграции высококвалифицированных кадров (ученых, специалистов редких специальностей, иногда звезд искусства, спорта).

а) «утечка мозгов»;

б) нелегальная;

в) маятниковая.

59. Стадия миграционного процесса при которой формируется миграционная подвижность, принимается решение миграции.

а) исходная (подготовительная ) стадия;

б) основная стадия;

в) завершающая стадия.

60. Стадия миграционного процесса которая связана с приживаемостью (адаптацией) мигрантов в места переселения:

а) завершающая стадия;

б) исходная стадия;

в) основная стадия.

61. Приживаемость переселенцев- это:

1. несменяемость регистрации в течение длительного времени;
2. превращение мигранта в новосела, а новосела в старожилу;
3. запрет на смену места жительства переселенца.

62. Трудящийся мигрант — это:

а) лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является;

б) лицо, которое легально/нелегально проникло на территорию другой страны, где занимается оплачиваемой трудовой деятельностью;

в) лицо, занимающейся трудовой деятельностью вне зависимости от его месторасположения (поддержание иностранных интернет проектов).

63. Пенсии назначаются по:

а) возрасту, болезни, для воспитания детей;

б) болезни, инвалидности, временной нетрудоспособности;

в) инвалидности, возрасту, безработице;

г) нет верного ответа

64. Социальное пособие можно получить:

а) по инвалидности;

б) по болезни;

в) по беременности и родам;

г) во всех случаях.

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

3. Критерии оценки:

* оценка «отлично» выставляется студенту, если правильных ответов более, чем 85 %;
* оценка хорошо», если правильных ответов от 68 до 85% ;
* оценка «удовлетворительно» если правильных ответов от 50 до 67%;
* оценка неудовлетворительно» если правильных ответов менее 50%.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Бурмистров

(подпись)

«28» мая 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

(наименование кафедры)

Темы рефератов

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Деловая оценка персонала
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
3. Управление конфликтами
4. Организационная культура
5. Оценка качества труда и трудовой жизни персонала
6. Планирование и анализ показателей по труду
7. Оценка результативности труда персонала организации
8. Аудит персонала.
9. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом организации
10. Высвобождение персонала
11. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
12. Условия и дисциплина труда персонала
13. Подбор и расстановка персонала
14. Профориентация, социализация и трудовая адаптация персонала
15. Использование персонала
16. Активная и пассивная политика на рынке труда.
17. Учёт и нормирование численности персонала
18. Наём, отбор и приём персонала
19. Теории лидерства и поведения личности в группах
20. Управление безопасностью персонала
21. Аттестация персонала
22. Управление деловой карьерой персонала
23. Организация труда и рабочего места персонала
24. Управление кадровым резервом
25. Анализ и описание работы и рабочего места
26. Управление служебно-профессиональным продвижением персоналом.
27. Этика деловых отношений

**Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению**

**Структура реферата:**

1) титульный лист;

2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);

3) введение;

4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;

5) заключение;

6) список использованной литературы;

7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

Приложения располагаются последовательно, согласно заголовкам, отражающим их содержание. Реферат оценивается научным руководителем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки реферата.

**Критерии оценки:**

**Критерии и показатели, используемые при оценивании учебного реферата**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Показатели |
| 1.Новизна реферированного текста  Макс. - 20 баллов | - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. |
| 2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов | - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. |
| 3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов | - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). |
| 4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов | - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. |
| 5. Грамотность  Макс. - 15 баллов | - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. |

**Оценивание реферата**

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, балы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

• 86 – 100 баллов – «отлично»;

• 70 – 75 баллов – «хорошо»;

• 51 – 69 баллов – «удовлетворительно;

• мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В. Бурмистров

(подпись)

«28» мая 2018 г.

# 4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 4 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена

**4.1. Экзамен по совокупности выполненных работ в течение семестра**

Цель процедуры: оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Субъекты, на которых направлена процедура: все без исключения обучающиеся, осваивающие дисциплину. В случае, если обучающийся не набрал минимума баллов, необходимых для получения оценки «удовлетворительно» или «хорошо», а также, если указанные оценки обучающегося не устраивают - он обязан участвовать в процедуре письменного или устного экзамена по результатам освоения дисциплины.

Период проведения процедуры. Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины, в течение экзаменационной сессии.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры: рабочее место с персональным компьютером, оснащенным программными средствами MicrosoftOffice, программой «Ведомости кафедры» и доступом к Internet.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры. Процедуру проводит преподаватель, ведущий по дисциплине занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств. Проведение процедуры предполагает использование банка вопросов специально разработанных для проведения экзамена.

Описание проведения процедуры. Результаты процедуры по отношению к конкретному студенту определяются преподавателем, как совокупность предусмотренных ЛКМ оценок по двум контрольным точкам, результатов самостоятельной работы обучающегося по ликвидации пробелов в знаниях, умениях, навыках, если они были отмечены в контрольных точках.

Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:

Результаты проведения процедуры представляют собой оценку по 100-балльной шкале в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценивания, используемой в РГЭУ (РИНХ), которая затем переводится в оценку по 5-балльной шкале:

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка по 100-балльной шкале\* | оценка по 5-балльной шкале |
| 67 и более | хорошо |
| 50-66 | удовлетворительно |
| 0-49 | неудовлетворительно |

\*Критерии балльно-рейтинговой системы оценивания представлены в п. 3.

Результаты процедуры. Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и экзаменационные электронные ведомости, представляемые в деканат факультета.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине. Обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты считаются имеющими академическую задолженность, которую обязаны ликвидировать в соответствии с составляемым индивидуальным графиком. В случае, если обучающийся своевременно не ликвидировал имеющуюся академическую задолженность, он подлежит отчислению из ВУЗа.

**4.2. Устный экзамен по результатам освоения дисциплины**

Цель процедуры: оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Субъекты, на которых направлена процедура: обучающиеся, осваивавшие дисциплину, не набравшие минимума баллов, необходимых для получения оценки «удовлетворительно» или «хорошо» или желающие повысить итоговую оценку.

Период проведения процедуры. Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины, в течение экзаменационной сессии. Для обучающихся, не набравшие минимума баллов и не прошедших процедуру до начала экзаменационной сессии, составляется индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации. В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры: аудитория, оснащенная достаточным числом рабочих мест.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры. Процедуру проводит преподаватель, ведущий по дисциплине занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы открытого типа. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки (билеты) индивидуальных экзаменационных заданий (Раздел 3 ФОС).

Описание проведения процедуры: Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре преподавателем выдается бланк индивидуального задания (экзаменационный билет).

После получения экзаменационного билета и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы и представить краткие рукописные конспекты ответов на поставленные открытые вопросы. Каждому обучающемуся на подготовку отводится 30 - 40 минут.

Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:

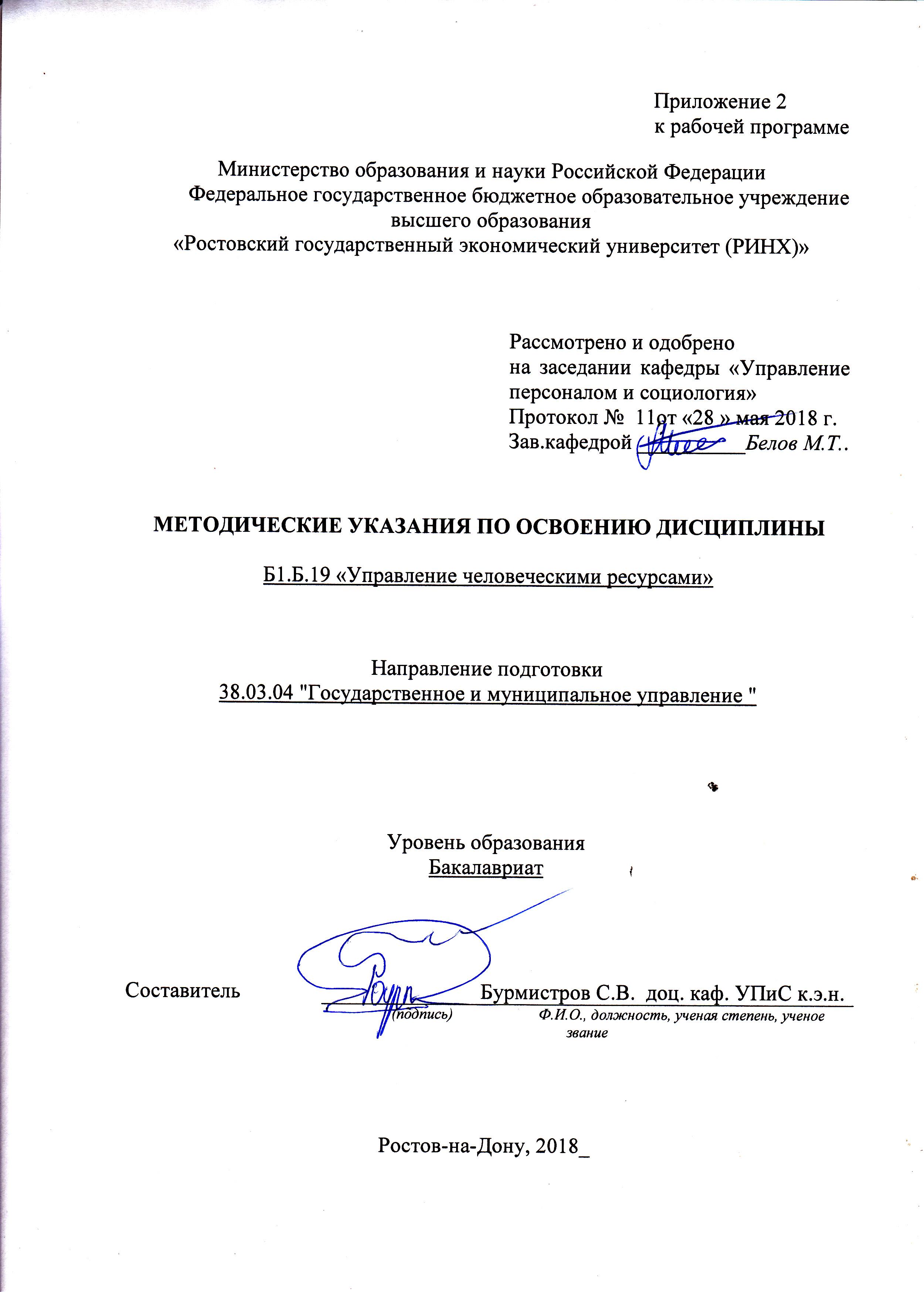
Результаты проведения процедуры представляют собой оценку по 100-балльной шкале в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценивания, используемой в РГЭУ (РИНХ), которая затем переводится в оценку по 5-балльной шкале:

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка по 100-балльной шкале\* | оценка по 5-балльной шкале |
| 84 - 100 | отлично |
| 67-83 | хорошо |
| 50-66 | удовлетворительно |
| 0-49 | неудовлетворительно |

\*Критерии балльно-рейтинговой системы оценивания представлены в разделе 3.

Результаты процедуры. Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и экзаменационные электронные ведомости, представляемые в деканат факультета.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине. Обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты считаются имеющими академическую задолженность, которую обязаны ликвидировать в соответствии с составляемым индивидуальным графиком. В случае, если обучающийся своевременно не ликвидировал имеющуюся академическую задолженность, он подлежит отчислению из ВУЗа.



Методические указания по освоению дисциплины «Управление человеческими ресурсами» адресованы студентам всех форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" предусмотрены:

- лекции;

- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы:

Теоретические основы управления человеческими ресурсами, трудовыми ресурсами и процессами на рынке труда; концепция управления человеческими ресурсами в системе государственного и муниципального управления; кадровое планирование и кадровая стратегия и др.

Даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям. Студентам следует перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, ее основные вопросы, рекомендуемую литературу; перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки позволяющие: формировать различные типы контактов обеспечивающих достижение целей системы управления; обосновывать и нести ответственность за принятые организационно- управленческие решения в области управления человеческими ресурсами; осуществлять мотивацию внедрения изменений организационных структур управления человеческими ресурсами; обеспечивать внедрение и контроль исполнения кадровых решений обеспечивающих эффективность оперативного производственного планирования деятельности организации.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

–письменно выполнить домашние задания, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/> . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу или воспользоваться читальными залами ВУЗа.