

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_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. доц. 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. доц. 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. доц. 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. доц. Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.э.н. , доцент, Бурмистров С.В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  | стр. 4 |
| **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | |
| 1.1 | Целью освоения дисциплины является ознакомление студентов с теоретическими основами управления персоналом сервисного предприятия и обучение их необходимым практическим навыкам принятия управленческих решений в отношении человеческих ресурсов хозяйствующего субъекта действующего в отраслях сервиса. | | | |
| 1.2 | Задачи. С учетом определенных ФГОС ВО будущих видов профессиональной деятельности: организационно- управленческой, научно-исследовательской, производственно-технологической, сервисной; в процессе прохождения курса «Управление персоналом» студенты должны: освоить методику кадрового обеспечения планов развития предприятий сервиса; изучить технику расчета расходов на персонал предприятий сервиса; обучиться приемам формирования кадровой политики предприятия сервиса в соответствии с принципами социальной политики государства; освоить методику мотивации и стимулирования повышения качества работы персонала; обучиться приемам организации сервиса с учетом требований научной организации труда персонала; изучить технологию оценки и повышения квалификации персонала в соответствии с изменяющимися требованиями к качеству предоставляемых потребителю услуг. | | | |
|  |  |  |  |  |
| **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** | | | | |
| Цикл (раздел) ООП: | | Б1.В.ДВ.09 | | |
| **2.1** | **Требования к предварительной подготовке обучающегося:** | | | |
| 2.1.1 | Необходимыми условиями для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и умения, полученные в результате изучения дисциплин: Теория и практика принятия решений в сервисе | | | |
| 2.1.2 | Культура речи и деловое общение | | | |
| 2.1.3 | Безопасность жизнедеятельности | | | |
| 2.1.4 | Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности | | | |
| 2.1.5 | Документационное обеспечение управления социально-культурным сервисом | | | |
| 2.1.6 | Информационные технологии | | | |
| 2.1.7 | Инструментарий управления в сервисе | | | |
| 2.1.8 | Статистика | | | |
| 2.1.9 | Менеджмент | | | |
| 2.1.10 | Маркетинг | | | |
| 2.1.11 | Профессиональная этика и этикет | | | |
| 2.1.12 | Организация предпринимательской деятельности | | | |
| 2.1.13 | Экономическая теория | | | |
| **2.2** | **Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:** | | | |
| 2.2.1 | Бизнес-планирование | | | |
| 2.2.2 | Организация и планирование деятельности предприятий сервиса | | | |
| 2.2.3 | Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности | | | |
| 2.2.4 | Управление мотивацией | | | |
|  |  |  |  |  |
| **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | |
| **ОК-4: способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия** | | | | |
| **Знать:** | | | | |
| Методы исследования межличностных отношений в коллективе. | | | | |
| **Уметь:** | | | | |
| Объективно, с учетом культурных и личностных особенностей работников, определять состояние внутренней среды организации. | | | | |
| **Владеть:** | | | | |
| Правилами общего и внутрикорпоративного этикета | | | | |
| **ОК-5: способностью к самоорганизации и самообразованию** | | | | |
| **Знать:** | | | | |
| Современные гуманистические философские концепции развития личности, коллектива и общества. | | | | |
| **Уметь:** | | | | |
| Объективно оценивать состояние своей внешней среды и личного потенциала. | | | | |
| **Владеть:** | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 5 |
| Методикой самоменеджмента и организации личного труда. | | | | | | | | | |
| **ПК-9: способностью выделять и учитывать основные психологические особенности потребителя в процессе сервисной деятельности** | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | |
| Основные категории,принципы и методы исследования психологического состояния личности. | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | |
| Установить контакт и, с использованием методики социально-психологической диагностики, оценить индивидуальные особенности клиентов и работников предприятий сервиса. | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | |
| Навыками делового и доверительного общения и выявления индивидуальных особенностей и психологического состояния клиентов и работников сервисной организации.. | | | | | | | | | |
| **ПК-12: готовностью к осуществлению контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов** | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | |
| Состав компетенций работников необходимых для рационального использования ресурсов и выполнения технологических процессов сервисной деятельности | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | |
| Осуществлять контроль качества работ выполняемых персоналом предприятий сервиса. | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | |
| Методикой и навыками оценки качества выполнения профессиональных функций работниками сервисной организации . | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **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. Методология управления персоналом** |  | |  |  |  |  |  | |
| 1.1 | Тема 1.1. Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом»  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 персоналом. Основные школы управления персоналом: классическая, научного управления, «человеческих отношений», «человеческих ресурсов». Особенности российской школы управления персоналом и их претворение в практику. Мировые тенденции развития теории управления персоналом.  /Лек/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 | Л1.1 Л1.5 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Л2.9  Э4 Э5 Э7 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 6 |
| 1.2 | Тема 1.1. Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом»  Предмет, основные цели, задачи курса.  Труд как социально-экономическая категория  Историческое развитие труда и деловой предприимчивости  Методы изучения курса «Управление персоналом».  Содержание курса «Управление персоналом».  Законы и закономерности как базовые категории и факторы управления персоналом.  Мировые тенденции развития теории управления персоналом.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 | Л1.1 Л1.5 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Л2.9  Э4 Э5 Э7 | 0 |  | |
| 1.3 | Тема 1.2. Персонал организации как объект управления  Организация как основное звено в системе хозяйствования. Человеческий фактор и его роль в управлении производством. Персонал – субъект и основной объект управления. Содержание понятия «персонал организации», его структура, общие и отличительные признаки. Кадры организации. Ее ядро.  Содержание понятия «управление персоналом». Значение управления персоналом для обеспечения жизнедеятельности организации и повышения эффективности ее деятельности. Факторы, определяющие механизм управления персоналом. Понятие субъекта и объекта управления персоналом, связи между ними. Объект управления персоналом на различных уровнях управления.  /Ср/ | 6 | | 4 | ОК-4 ОК-5 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.5 Л2.2 Л2.4 Л2.8 Л2.9  Э4 Э5 Э7 | 0 |  | |
| 1.4 | Тема 1.2. Персонал организации как объект управления  Предприятие как основное звено в системе хозяйствования.  Понятие персонал, его структура.  Теории управления о роли человека в организациях  Характеристика концепций зарубежных и отечественных авторов по вопросам управления персоналом  Факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов и персонала организаций.  Объект управления персоналом на различных уровнях управления.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.5 Л2.2 Л2.4 Л2.8 Л2.9  Э4 Э5 Э7 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 7 |
| 1.5 | Тема 1.3. Принципы, цели и методы управления персоналом  Цели, задачи и принципы управления персоналом организации. Методы управления персоналом: экономические, социальные, психологические, организационно- административные, правовые, производственно-технологические, их сущность и области применения. Важнейшие принципы (правила) управления персоналом в условиях рынка. Понятие, состав и характеристика функций управления персоналом.  Особенности управления персоналом организации в процессе нововведений. Феномен и причина сопротивления персонала нововведениям. Инновационный конфликт как основное звено разрешения возникших противоречий. Инновационная команда как фактор эффективного внедрения нововведений. Формирование инновационных команд.  /Лек/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.9  Э7 Э8 | 2 |  | |
| 1.6 | Тема 1.3. Принципы, цели и методы управления персоналом  Содержание понятия управление персоналом.  Целевой аспект управления персоналом  Закономерности и принципы управления персоналом.  Особенности управления персоналом в различных уровнях функционирования предприятия.  Система методов управления персоналом.  Инновационный конфликт как основное звено разрешения возникших противоречий.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.9  Э7 Э8 | 2 |  | |
|  | **Раздел 2. Организационные формы управления персоналом** |  | |  |  |  |  |  | |
| 2.1 | Тема 2.1. Система управления персоналом организации.  Понятие субъекта и объекта управления персоналом, связи между ними. Система управления персоналом: понятие, сущность, основные задачи и стадии. Формы проявления синергии в социальных системах. Основные свойства систем обеспечивающие их управляемость и эффективность. Место системы управления персоналом в общей системе управления организации. Недостатки существующей системы управления персоналом и пути их устранения.  /Лек/ | 6 | | 2 | ОК-5 | Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.5 Л2.8  Э1 Э5 Э7 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 8 |
| 2.2 | Тема 2.1. Система управления персоналом организации.  Сущность и содержание понятия «Система управления персоналом»  Функционально-целевая модель системы управления организацией и место в ней управления персоналом  Цели системы управления персоналом  Функции системы управления персоналом  Организационная структура системы управления персоналом  Структура и функции служб по управлению персоналом.  Недостатки существующей системы управления персоналом и пути их устранения.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-5 | Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.5 Л2.8  Э1 Э5 Э7 | 2 |  | |
| 2.3 | Тема 2.2. Кадровое и делопроизводственное, информационное и техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение СУП.  Движение и обработка информации в системе управления персоналом. Понятия об информационных технологиях в работе с персоналом управления Нормативно-правовые акты, обеспечивающие условия управления персонала. Принципы документационного оформления состава, динамики и качественного развития персонала. Требования к составу, компетенциям и структурной организации аппарата кадровых служб Современные требования к организации и оборудованию рабочего пространства управленческого аппарата службы управления персоналом.  /Ср/ | 6 | | 4 | ОК-5 ПК-9 | Л1.1 Л1.2 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.5  Э2 Э5 Э6 Э7 | 0 |  | |
| 2.4 | Тема 2.2. Кадровое и делопроизводственное, информационное и техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом (СУП).  Кадровое и делопроизводственное обеспечение СУП  Информационное и техническое обеспечение систем управление персоналом  Нормативно-методическое и правовое обеспечение СУП  Регламентация труда персонала  Организационное проектирование СУП  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-5 ПК-9 | Л1.1 Л1.2 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.5  Э2 Э5 Э6 | 2 |  | |
|  | **Раздел 3. Стратегия и кадровая политика в работе с персоналом** |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 9 |
| 3.1 | Тема 3.1. Стратегия управления персоналом  Ориентация персонала на полное раскрытие интеллектуального и физического потенциала - важнейшая задача стратегического и оперативного управления. Понятие стратегии управления персоналом. Выработка стратегии работы с персоналом. Взаимосвязь и соотношение стратегий развития персонала и организации. Применение теории игр к формированию стратегии (чистая и смешанная стратегия). Факторы, обусловливающие выбор стратегии управления персоналом.  /Ср/ | 6 | | 4 | ОК-5 | Л1.1 Л1.2 Л1.5 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Л2.8  Э1 Э5 Э7 Э8 | 0 |  | |
| 3.2 | Тема 3.1. Стратегия управления персоналом  Сущность категории «Философия фирмы»  Понятие стратегии управления персоналом.  Выработки стратегии управления персоналом.  Стратегия управления предприятием и стратегия управления её персоналом  Факторы, обусловливающие выбор стратегии управления персоналом.  Применение теории игр к формированию стратегии (чистая и смешанная стратегия).  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-5 | Л1.1 Л1.2 Л1.5 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Л2.8  Э1 Э5 Э7 Э8 | 2 |  | |
| 3.3 | Тема 3.2. Кадровая политика  Государственная кадровая политика - понятие, цели и основные принципы. Сущность концепции и механизм реализации государственной кадровой политики. Использование зарубежного опыта по реализации государственной кадровой политики в России.  Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости. Основные принципы государственного регулирования заработной платы и доходов.  Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы. Место кадровой политики в стратегии бизнеса. Субъекты и объекты кадровой политики. Цели и приоритеты современной кадровой политики.  Виды кадровой политики, их характеристика. Открытая кадровая политика. Закрытая кадровая политика. Инновационная кадровая политика. Методологическое обеспечение кадровой политики. Формирование кадровой политики. Кадровая политика в условиях цикличного развития организации.  /Ср/ | 6 | | 4 | ОК-4 ОК-5 ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.5 Л2.4 Л2.5  Э3 Э5 Э7 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 10 |
| 3.4 | Тема 3.2. Кадровая политика  Государственная кадровая политика.  Кадровая политика организации; сущность, элементы, виды.  Кадровая политика и стратегия управления предприятием  Концепция кадровой политики предприятия  Реализация кадровой политики и стратегии управления персоналом.  Кадровая политика в условиях цикличного развития организации.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.5 Л2.4 Л2.5  Э3 Э5 Э7 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 11 |
| 3.5 | Тема 3.3. Планирование работы с персоналом  Сущность и содержание стратегического и оперативного планирования работы с персоналом. Цели, задачи и сущность кадрового планирования на предприятии. Характеристика кадрового планирования. Кадровое планирование как необходимое условие реализации кадровой политики организации. Объект кадрового планирования и принципы его организации на предприятии. Функции подразделений по планированию кадровой работы на предприятии.  Классификация факторов, оказывающих влияние на планирование персонала. Характеристика внешних факторов: конъюнктура и структура рынка, конкуренция, экономическая политика, проводимая в стране и в мире и т.д. Характеристика внутренних факторов: объем производства и сложность изготовляемой продукции, уровень прогрессивности технологии, организации производства, труда и управления, текучесть кадров и т.д.  Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале. Механизм планирования потребности в персонале и факторы, его определяющие. Зависимость масштабов и сложности планирования от уровня сложности производства.  Виды оценки потребности в персонале. Общая и дополнительная потребность в персонале. Оперативная потребность в персонале, учет факторов текучести персонала и интенсивности производства. Расчет долгосрочной потребности в персонале. Анализ рабочих мест и методы анализа.  Показатели количественной потребности в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале. Применимость и практическое использование методов определения количественной потребности в персонале.  Взаимосвязь количественных и качественных потребностей в персонале. Показатели качественной потребности в персонале. Пути получения и анализ информации, формирующей качественную потребность. Построение специальных моделей для определения качественной потребности в персонале.  Планирование структуры персонала и факторов, влияющих на наличие тех или иных основных категорий персонала. Методы определения полной и других видов трудоемкости производственной программы | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 ПК-12 | Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.9  Э1 Э3 Э5 Э8 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 12 |
|  | организации. Нормы и нормативы, применяемые при планировании персонала.  Структура типового оперативного плана кадровой работы на предприятии. Информация для кадрового планирования.  /Лек/ |  | |  |  |  |  |  | |
| 3.6 | Тема 3.3. Планирование работы с персоналом  Прогнозирование и планирование потребности в персонале  Факторы, влияющие на кадровое планирование.  Содержание и особенности стратегического и оперативного планирования.  Структура плана кадрового работы.  Система показателей планирования потребности в персонале.  Методы планирования  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 ПК-12 | Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.9  Э1 Э3 Э5 Э8 | 2 |  | |
|  | **Раздел 4. Технология формирования и повышения профессиональных качеств персонала** |  | |  |  |  |  |  | |
| 4.1 | Тема 4.1. Этапы формирования персонала.  Политика и выбор источников найма персонала. Связь методов набора с типами кадровой политики организации Определение потребности в найме. Исследование внешнего и внутреннего рынка труда. Целевые группы по найму персонала. Современные формы и методы поиска и найма работников. Формы и методы перемещения работников. Цели и задачи создания резерва и выдвижения. Методы оценки кандидатов при приеме на работу: Отбор (селекция) персонала: понятие и методика проведения. Характеристика процесса адаптации. Классификация факторов, влияющих на продолжительность адаптационного периода. Организация процесса адаптации. Анализ проблемы адаптации.  Понятие о трудовой адаптации работника. Ее виды. Первичная и вторичная адаптация. Факторы трудовой адаптации. Формальные и неформальные методы ускорения адаптации. Объективные и субъективные показатели степени адаптирования работников. Система управления адаптацией, профессиональная и социальная адаптация в коллективе.  /Ср/ | 6 | | 4 | ОК-4 ОК-5 ПК-12 | Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.5 Л2.6 Л2.8  Э1 Э6 Э8 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 13 |
| 4.2 | Тема 4.1. Этапы формирования персонала.  Организация работы по формированию человеческих ресурсов и набору персонала  Информационное и правовое обеспечение процесса формирования персонала  Методы отбора персонала.  Профориентация и профотбор кандидатов на замещение рабочих мест  Сущность, формы и организация процесса адаптации работников  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 ПК-12 | Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.5 Л2.6 Л2.8  Э1 Э3 Э6 Э8 | 2 |  | |
| 4.3 | Тема 4.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала  Цели и задачи подготовки квалифицированного персонала. Современное состояние и направления перестройки системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации: отечественный и зарубежный опыт. Система непрерывного образования, концепции его реформирования.  Процедура организации повышения квалификации. Содержание форм обучения: на рабочем месте, вне рабочего места, около рабочего места. Их преимущества и недостатки.  Учебно-тематические планы и программы переподготовки и повышения квалификации персонала - основа его качественного развития на предприятии.  Формы и виды повышения квалификации персонала: состав, содержание и взаимосвязь. Внутрифирменная организация повышения квалификации персонала.  /Лек/ | 6 | | 2 | ОК-4 ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.5 Л2.6 Л2.8  Э3 Э4 Э7 | 2 |  | |
| 4.4 | Тема 4.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала  Прогнозирование и планирование динамики структуры персонала.  Концепция непрерывного обучения персонала  Вторичная профориентация и профотбор  Сущность и формы профессионального развития персонала.  Формы подготовки и переподготовки персонала.  Формы повышения квалификации  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.8  Э3 Э4 Э7 | 2 |  | |
|  | **Раздел 5. Управление карьерным развитием персонала** |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 14 |
| 5.1 | Тема 5.1. Планирование и управление трудовой карьерой работника  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 на отечественных и зарубежных предприятиях. Планирование индивидуального служебного продвижения.  Программы продвижения персонала - основной регулятор его развития в организации. Основные виды программ, их направленность и структура.  Организация управления трудовой карьерой.. Проблемы карьерного продвижения и программы поддержки развития карьеры.. Основные направления успеха в продвижении работника по служебной лестнице.  Взаимосвязь планирования и реализации трудовой карьеры с мероприятиями по развитию и повышению квалификации персонала. Типовые и персональные схемы карьерной динамики..  /Ср/ | 6 | | 4 | ОК-4 ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.9  Э1 Э8 | 0 |  | |
| 5.2 | Тема 5.1. Планирование и управление трудовой карьерой работника  Сущность и перспективы формирования внутрикорпоративного рынка труда, его связь с внешним рынком труда  Анализ кадровой ситуации.  Виды деловой карьеры, формы и методы её организации  Моделирование карьерного развития персонала  Управление индивидуальной деловой карьерой работника  Организация и управление резервом кадров  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.9  Э1 Э2 Э8 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 15 |
| 5.3 | Тема 5.2. Оценка результативности труда как фактор карьерного развития.  Цели и задачи оценки персонала ее виды, методы и критерии. Источники информации и методика анализа кадрового потенциала. Оценка потенциала работника, ее цели и методы. Условия проведения оценки. Основные подходы к оценке труда: по результату, оценка поведения, рейтинги успешности, процедуры ранжирования. Методы оценки труда. Методы индивидуальной оценки: анкеты, метод заданного выбора, шкалы рейтингов, описательные методы оценки, метод оценки по решающей ситуации, шкалы наблюдения за поведением. Методы групповой оценки: метод классификаций, сравнение по парам, метод заданного распределения. Выбор метода оценки и проблемы, возникающие при оценке труда.  Мотивационный аспект оценки персонала: оценки по стимулу-вкладу, динамическая оценка по МАСЛОУ, двухфакторная оценка удовлетворенности работой, оценка с позиции «ожидание-валентность».  Типы критериев оценки: деятельности, качества, роли. Основные этапы деловой оценки при текущей, периодической аттестации персонала. Организации процедуры текущей, периодической оценки персонала. Объекты и субъекты деловой оценки. Группировка, отбор и содержание критериев и показателей оценки. Методы оценивания персонала. Особенности оценки различных категорий персонала (руководители, специалисты …).  Систематизация проблем оценки персонала. Методы оценки персонала. Оценка и аттестация работников - отличительные особенности. Использование различных методов оценки работников. Самовыражение и самоутверждение. Экспертные комиссии: цели, задачи и формы работы. Автоматизированная оценка профессиональных знаний. Учет личных, деловых, психологических качеств при расстановке кадров. Ориентация работников на повышение их деловой квалификации. Сертификация персонала.  Аттестация руководителей и специалистов: цели, задачи, назначение. Методология и процедура аттестации работников государственных предприятий и учреждений.  Методы обследования системы управления (сбора первичных данных): самообследование, интервьюирование и беседа, фотография и самофотография рабочего дня, моментные наблюдения, изучение | 6 | | 2 | ОК-5 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.5 Л2.3 Л2.5 Л2.6 Л2.8  Э1 Э2 Э8 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 16 |
|  | документов. Комплекс правовых документов, регламентирующих процесс управления персоналом.  /Лек/ |  | |  |  |  |  |  | |
| 5.4 | Тема 5.2. Оценка результативности труда как фактор карьерного развития.  Цели и задачи оценки результативности труда работника  Критерии и показатели профессионально-личностных качеств работников  Формализованные и экспертные методы индивидуальной и групповой оценки персонала  Принципы, методика и технология проведения аттестации.  Анализ результатов аттестации.  Разработка аттестационной формы.  Самооценка трудовой деятельности.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-5 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.5 Л2.3 Л2.5 Л2.6 Л2.8  Э1 Э2 Э8 | 2 |  | |
|  | **Раздел 6. Управление поведением персонала организации** |  | |  |  |  |  |  | |
| 6.1 | Тема 6.1. Теория лидерства и поведения личности в группах  Основания власти, лидерства полномочий авторитета, партнерства. Эволюция представлений о взаимосвязи формального и неформального лидерства в организации. Методы социологического исследования системы лидерских отношений в трудовом коллективе. Роль теории социальных систем в организации межгруппового взаимодействия работников предприятий.  /Ср/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 | Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.7 Л2.9  Э3 Э5 Э7 | 0 |  | |
| 6.2 | Тема 6.1. Теория лидерства и поведения личности в группах.  Сущность и основания власти  Теории лидерства и поведения личности в группах  Этика деловых отношений  Организационная культура  Управление конфликтами.  Роль теории социальных систем в организации межгруппового взаимодействия работников предприятий.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 | Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.7 Л2.9  Э3 Э5 Э7 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 17 |
| 6.3 | Тема 6.2. Мотивация и стимулирование труда персонала.  Понятие и сущность процесса мотивации. Его элементы. Современные теории мотивации. Мотивация, стимулирование и активизация деятельности. Главные и второстепенные факторы мотивации. Иерархия потребностей, социальные ожидания, осознание равенства и справедливости. Компенсация и мотивация. Предпосылки развития трудовой активности персонала. Прогрессивные изменения в условиях и содержании труда как фактор трудовой мотивации. Теория «социального человека», ее содержание и принципы. Система потребностей «социального человека»и ее использование в управлении персоналом. Оплата труда как средство мотивации.  Заработная плата - понятие и выполняемые функции. Этапы организации заработной платы и их характеристика. Составные элементы организации оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Фонд заработной платы и его структура.  Система налогообложения средств, направляемых на оплату труда. Законодательное определение минимальных границ цены рабочей силы. Государственные гарантии минимального размера оплаты труда. Единая тарифная сетка. Дифференциация уровней заработной платы работников бюджетных организаций. Модель регулирования заработной платы в условиях рынка.  Оценки работ и их классификация. Суммарная и аналитическая оценка работ. Тарифная сетка.  /Лек/ | 6 | | 2 | ОК-4 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.5 Л2.3 Л2.4 Л2.7 Л2.8 Л2.9  Э1 Э2 Э6 Э8 | 2 |  | |
| 6.4 | Тема 6.2. Мотивация и стимулирование труда персонала.  Фундаментальные основы и категории мотивации и стимулирования деятельности персонала.  Основные научные теории мотивации персонала  Мотивационный аспект планирования и организации эффективных форм заработной платы  Основы социальной, психологической, правовой и организационной мотивации персонала  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.5 Л2.3 Л2.4 Л2.7 Л2.8 Л2.9  Э1 Э3 Э6 Э8 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 18 |
| 6.5 | Тема 6.3 Политика вознаграждения персонала  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. Защита от безработицы.  /Ср/ | 6 | | 4 | ОК-5 ПК-12 | Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.6 Л2.9  Э3 Э4 Э7 | 0 |  | |
| 6.6 | Тема 6.3 Политика вознаграждения персонала  Вознаграждение персонала, понятие и виды.  Совершенствования структуры дохода работника как фактор эффективности вознаграждения  Принципы вознаграждения персонала в кадровой концепции и политике управления персоналом  Социальные льготы и выплаты персоналу.  Участие в капитале и прибылях как формы вознаграждения  Системы коллективного премирования работников. Защита от безработицы.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-5 ПК-12 | Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.2 Л2.6 Л2.9  Э3 Э4 Э7 | 2 |  | |
|  | **Раздел 7. Повышение эффективности управления** |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 19 |
| 7.1 | Тема 7.1. Маркетинг и аудит персонала  Понятие, цели и задачи маркетинга персонала. Принципы и философия маркетинга персонала. Основные предпосылки маркетинга персонала: организационная структура управления, состояние кадрового потенциала организации, наличие вакансий в штатном расписании, фирменный стиль управления  Маркетинг персонала в узком (как вид снабженческого продуктового потребительского маркетинга) и широком (как форма обменного процесса между внешним и внутренним рынком труда) смысле. Этапы маркетинга персонала. Внешние и внутренние факторы, определяющие содержание маркетинговой деятельности. Основные направления маркетинговой деятельности. Источники информации для формирования плана персонал- маркетинга. Организация работ в службе персонал-маркетинга. Функции подразделений, занимающихся маркетингом персоналом.  Задачи субъекты и методы аудита персонала.  /Лек/ | 6 | | 2 | ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.3 Л2.8 Л2.9  Э2 Э3 | 2 |  | |
| 7.2 | Тема 7.1. Маркетинг и аудит персонала  Клиентская и предпринимательская теории управления персоналом как основа для развития маркетинга персонала.  Понятие и задачи маркетинга персонала.  Задачи, субъекты и методы аудита персонала  Система критериев и показателей оценки персонала.  Анализ кадрового потенциала.  Методы аудита персонала.  /Пр/ | 6 | | 2 | ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.3 Л2.8 Л2.9  Э2 Э3 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 20 |
| 7.3 | Тема 7.2. Оценка затрат и эффективности управления персоналом  Понятие об оценке эффективности управления персоналом. Содержание понятия «затраты на персонал». Значение и задачи регулирования, планирования, учета и контроля затрат на персонал.  Состав затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты на персонал. Анализ затрат на персонал и их планирование в рамках общих затрат на производство. Содержание понятия и способ расчета удельных затрат на персонал. Факторы, влияющие на величину расходов на персонал организации.  Тенденции изменения отдельных статей затрат на персонал в зависимости от внешних и внутренних факторов. Методы определения затрат на содержание персонала организации.  Закономерности изменения удельных затрат на персонал на протяжении экономического цикла. Использование показателей нормативных и фактических удельных затрат на персонал в работе по управлению им. Учет и согласование расходов предприятия на персонал и социальные нужды. Эффективность затрат на персонал. Обобщающие и частные показатели эффективности затрат на персонал.  Значение и задачи регулирования планирования, учета, контроля и оптимизации затрат на персонал.  Использование показателей нормативных и фактических удельных затрат на персонал в работе по управлению персоналом.  Оценка эффективность затрат на персонал. Соотношение экономической и социальной эффективности управления персоналом.  /Ср/ | 6 | | 4 | ОК-5 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.8 Л2.9  Э2 Э3 Э6 | 0 |  | |
| 7.4 | Тема 7.2. Оценка затрат и эффективности управления персоналом  Сущность и структура затрат на персонал.  Учёт и нормирование численности работников и расходов на персонал  Штатное расписание и должностные инструкции.  Бюджетирование и оптимизация затрат на персонал.  Экономическая оценка последствий текучести персонала.  Ожидаемая стоимость работника как фактор эффективности персонала  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-5 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.8 Л2.9  Э2 Э3 Э6 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 21 |
| 7.5 | Тема 7.3.. Совершенствование управления персоналом  Роль службы управления персоналом (кадровой службы) в развитии организации. Принципы, функции и организационная структура службы управления персоналом. Традиционная организационная структура управления персоналом на предприятии: 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 потенциала предприятия и каждого работника. Состав и содержание положений о кадровых подразделениях и должностных инструкциях специалистов службы управления персоналом.  Взаимодействие кадровой службы с другими структурами организации и линейными менеджерами.  Решения по кадровым вопросам и ответственность руководителя.  Состав и структура работников службы управления персоналом. Лидерство в управлении персоналом: полномочия, авторитет, партнерство.  Менеджер по персоналу: квалификационные требования, профессиограмма. Самоменеджмент, управленческая культура и профессиональная этика.  Понятие и сущность управленческого кадрового решения. Подготовительная стадия принятия решения. Формы и методы разработки кадровых решений. Реализация кадровых решений, контроль за исполнением. Движение и обработка информации в системе управления персоналом. Понятия об информационных технологиях в работе с персоналом управления. Методы внедрения организационных нововведений. Основные этапы процесса внедрения. Оценка уровня организации управления персоналом. Система показателей и методы их расчета.  /Лек/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.8 Л2.9  Э1 Э4 Э7 Э8 | 2 |  | |

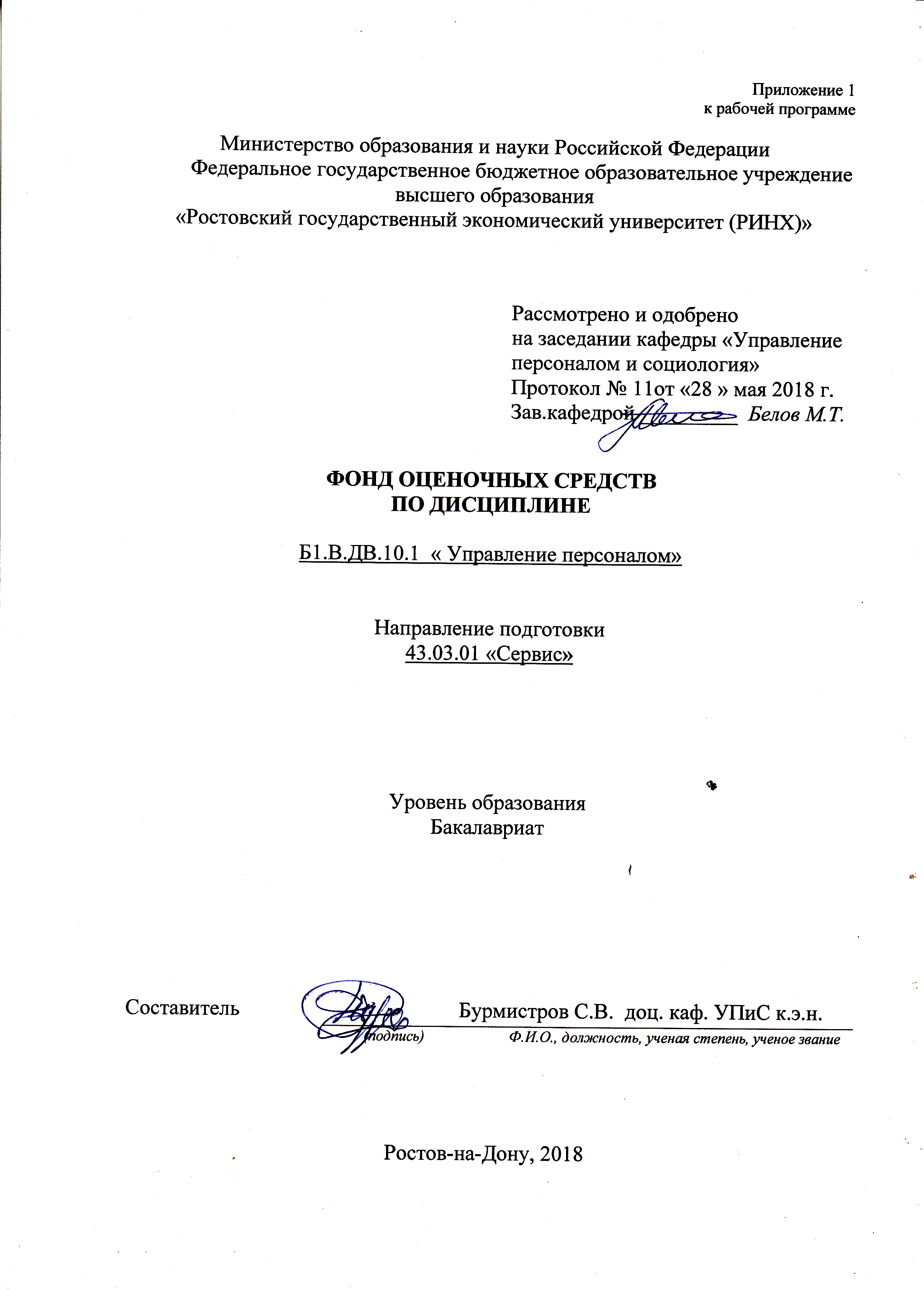
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 22 |
| 7.6 | Тема 7.3.. Совершенствование управления персоналом  Изменение роли и статуса службы управления персоналом.  Оценка качества труда и трудовой жизни персонала.  Управление социальным развитием персонала  Совершенствование организации труда и рабочего пространства персонала  Совершенствование форм и методов перемещения работников  Совершенствование практики оперативного управления персоналом  Инновационные формы использования персонала: аутстаффинг, аутсорсинг и др..  Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования управления персоналом.  /Пр/ | 6 | | 2 | ОК-4 ОК-5 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.8 Л2.9  Э1 Э4 Э7 Э8 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 23 |
| 7.7 | Подготовка и защита рефератов по следующей тематике:  Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала  Труд как социально-экономическая категория  Трудовые ресурсы как социально- экономическая категория  Состав трудовых ресурсов, факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.  Органы управления трудовыми ресурсами на федеральном и региональном уровнях, их функции.  Виды рынка труда, структура рынка труда.  Государственная система управления трудовыми ресурсами  Разработка философии и концепции управления персоналом.  Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы управления персоналом.  Методы построения системы управления персоналом  Организация процесса подбора и расстановки персонала.  Функционально-целевая модель системы управления организацией и место в ней управления персоналом  Разработка организационного проекта системы управления персоналом.  Разработка организационной структуры системы управления персоналом.  Организация системы развития персонала.  Развитие аудита персонала.  Развитие социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.  Организация процессов высвобождения персонала.  Совершенствование организационной культуры.  Совершенствование оценки затрат на персонал организации. /Ср/ | 6 | | 20 | ОК-4 ОК-5 ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л3.1  Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 | 0 |  | |
| 7.8 | . /Зачёт/ | 6 | | 0 | ОК-4 ОК-5 ПК-9 ПК-12 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9  Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 | 0 |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** | | | | | | | | | |
| **5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации** | | | | | | | | | |
| Вопросы к зачету:  1 Охарактеризуйте в историческом плане развитие труда и деловой предприимчивости  2 Опишите основные характеристики труда как социально-экономической категории  3 Что представляют собой трудовые ресурсы как социально-экономическая категория?  4 Опишите состав трудовых ресурсов и факторы, влияющие на их формирование  5 Какова сущность, основные компоненты и субъекты рынка труда | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  | стр. 24 |
| 6 Назовите и опишите виды рынка труда и его структуру  7 В чем заключается активная и пассивная политика на рынке труда  8 Раскройте сущность и содержание аудита персонала  9 Как основные теории управления определяют роль человека в организации  10 Назовите и раскройте содержание закономерностей и принципов управления персоналом  11 Охарактеризуйте методы управления персоналом.  12 Какие методы используются для построения системы управления персоналом?  13 Что представляет собой функционально-целевая модель системы управления организацией и какое место в ней занимает подсистема управления персоналом  14 В чем заключается организационное проектирование системы управления персоналом?  15 Назовите и опишите цели системы управления персоналом  16 Что представляет собой и как формируется организационная структура системы управления персоналом  17 В чем заключается концепция кадровой политики организации  18 Как связаны стратегия управления организацией и стратегия управления её персоналом?  19 Раскройте содержание стратегического управления персоналом  20 Опишите кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом  21 Охарактеризуйте информационное и техническое обеспечение системы управление персоналом  22 В чем заключается нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом  23 Какова сущность, задачи и методы стратегического планирования персонала?  24 Как разрабатывается и что включает оперативный план работы с персоналом?  25 Раскройте содержание категории «Маркетинг персонала»  26 Как происходит планирование и прогнозирование потребности в персонале?  27 Опишите учёт и нормирование численности персонала  28 Как производится наём, отбор и приём персонала?  29 Охарактеризуйте основы технологии подбора и расстановка персонала  30 Опишите технологию профориентации, социализации и трудовой адаптации персонала  31 Как обеспечивается организация труда и рабочего места персонала?  32 Опишите сущность, принципы и методы высвобождения персонала  33 Что представляет собой управление социальным развитием персонала?  34 В чем сущность и как организована система непрерывного обучения персонала?  35 Как организована подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала?  36 Опишите содержание и процедуру аттестации персонала  37 Как осуществляется управление деловой карьерой персонала?  38 Опишите организацию управления служебно-профессиональным продвижением персоналом  39 В чем заключается управление кадровым резервом?  40 Как трактуется поведения личности в группах теориями лидерства?  41 Опишите основные категории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала  42 Раскройте содержание категории «Этика деловых отношений»  43 Что представляет собой организационная культура предприятия?  44 Как осуществляется управление конфликтами?  45 Опишите процесс формирования оптимальных условий и дисциплины труда персонала  46 Как происходит управление безопасностью персонала?  47 Раскройте механизм анализа и описания работы и рабочего места персонала  48 Как производится оценка качества труда и трудовой жизни персонала?  49 В каких показателях производится оценка результативности труда персонала организации?  50 Как организуется оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом ? | | | | | | |
| **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 | Горностаева Ж. В., Дуванская Е. В., Алехина Е. С. | Организация и планирование деятельности предприятий сервиса: учеб. пособие для подгот. бакалавров по напр. 43.03.01 "Сервис" | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2016 | 25 | |
| Л1.3 | Мишурова И. В. | Управление мотивацией персонала: учеб.- практ. пособие | | Ростов н/Д: МарТ, 2010 | 150 | |
| Л1.4 | Чемеков В. П. | Грейдинг: технология построения системы управления персоналом | | М.: Вершина, 2007 | 25 | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  |  |  | стр. 25 |
|  | Авторы, составители | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л1.5 | Дейнека А. В. | Управление персоналом организации: учебник | | Москва: Издательско- торговая корпорация «Дашков и К°», 2017 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.1.2. Дополнительная литература** | | | | | | |
|  | Авторы, составители | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л2.1 | Котлер Ф., Боуэн Дж., Мейкенз Дж. | Маркетинг. Гостеприимство. Туризм: учеб. для студентов высш. учеб. заведений | | М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 | 50 | |
| Л2.2 | Добреньков В. И., Жабин А. П., Афонин Ю. А. | Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по напр. 040200 - "Социология" | | М.: КДУ, 2009 | 15 | |
| Л2.3 | Мишурова И. В. | Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме: учеб. пособие | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2013 | 33 | |
| Л2.4 | Березовская Е. А., Крюков С. В. | Управление персоналом: теория и практика: учеб. пособие | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ "РИНХ", 2010 | 51 | |
| Л2.5 | Колбачев Е. Б. | Управление персоналом: учеб. пособие для образоват. учреждений | | Ростов н/Д: Феникс, 2014 | 20 | |
| Л2.6 | Федцов В. Г. | Культура гостинично-туристского сервиса: учеб. пособие для студентов, обучающихся по спец. "Социально-культур. сервис и туризм" и "Сервис" | | Ростов н/Д: Феникс, 2008 | 70 | |
| Л2.7 | Фадеева Е. И. | Социология и психология в управлении персоналом: учеб. пособие для слушателей доп. проф. образования | | М.: ЦГЛ, 2010 | 15 | |
| Л2.8 | Виноградова М. В., Панина З. И. | Организация и планирование деятельности предприятий сферы сервиса: учеб. пособие | | М.: Дашков и К, 2007 | 30 | |
| Л2.9 | Райли М. | Управление персоналом в гостеприимстве: учебник | | Москва: Юнити-Дана, 2015 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.1.3. Методические разработки** | | | | | | |
|  | Авторы, составители | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л3.1 | Березовская Е. А., Крюков С. В. | Управление персоналом: метод. указания по курсовому проектированию и выполнению контрол. работы (для спец. "Упр. персоналом") | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ "РИНХ", 2010 | 10 | |
| **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"** | | | | | | |
| Э1 | 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 | | | | | |
| Э2 | Вахрушев, В.Д. Организация труда персонала: практикум / В.Д. Вахрушев ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. - М. : Альтаир : МГАВТ, 2013. - 140 с. : ил.,табл., схем. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php? page=book&id=430442 | | | | | |
| Э3 | Маркетинг персонала : практикум / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет», Министерство образования и науки Российской Федерации ; авт.-сост. С.Н. Калюгина, И.П. Савченко и др. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 127 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459089 | | | | | |
| Э4 | Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - ISBN 978-985-536-321-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916 | | | | | |
| Э5 | Управление персоналом : учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; под ред. П.Э. Шлендера. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - ISBN 5-238-00909-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747 | | | | | |
| Э6 | 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 | | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 43.03.01\_1.plx | | |  | стр. 26 |
| Э7 | 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 | | | |
| Э8 | 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 | 6 |
| 4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. | 23 |

# 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 |
| ОК-4 способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | | | |
| З Методы исследования межличностных отношений в коллективе.  Основы оценки работников при формирования команд единомышленников с учетом их этно-культурных и конфессиональных особенностей.  Особенности этнической и конфессиональной структуры коллектива управляемой организации.  У Объективно, с учетом культурных и личностных особенностей работников, определять состояние внутренней среды организации.  Формировать различные типы контактов обеспечивающих достижение целей системы управления и игнорирующих потенциально деструктивные культурные и национальные различий между членами коллектива.  Убедительно и аргументировано доказывать необходимость активного профессионального взаимодействия работников относящих себя к различным этническим и конфессиональным группам.  В Правилами общего и внутрикорпоративного этикета  Приемами установления деловых и профессиональных контактов с представителями различных этнических и конфессиональных сообществ.  Навыками демпфирования и позитивной трансформации внутрикомандных конфликтов и противоречий. | 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 – тест,1, 9, 11, 20, 24, 33, 36,  Р – реферат темы 1, 2, 6, 7, 14 – 18, 24 – 26, 45. |
| ОК-5 способность к самоорганизации и самообразованию | | | |
| З Современные гуманистические философские концепции развития личности, коллектива и общества.  Показатели и методы оценки текущего и прогнозируемого состояния своей организации и общества в целом.  Состав и приемы работы с базами данных по избранному направлению своего профессионально-культурного развития  У Объективно оценивать состояние своей внешней среды и личного потенциала.  Рационально формировать систему целей профессионально- личностного саморазвития. Организовывать и эффективно поддерживать научные и профессионально-культурные контакты, использовать интернет – технологии  В Методикой самоменеджмента и организации личного труда.  Приемами установления личных деловых контактов и навыками публичных выступлений с учетом отраслевой профессиональной специфики персонала организации.  Приемами аутотренинга самопрезентации. | 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 – тест,  2, 6, 7,12, 13, 16, 17, 21, 23, 30, 35, 37, 38, 40..  Р – реферат темы 3 – 5, 8, 9, 19, 30 – 32, 43, 44. |
| ПК-9: способностью выделять и учитывать основные психологические особенности потребителя в процессе сервисной деятельности | | | |
| Основные категории,принципы и методы исследования психологического состояния личности.  Установить контакт и, с использованием методики социально-психологической диагностики, оценить индивидуальные особенности клиентов и работников предприятий сервиса.  Навыками делового и доверительного общения и выявления индивидуальных особенностей и психологического состояния клиентов и работников сервисной организации.. | 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 – тест,  3, 14, 15,19, 22, 25, 26, 27  Р – реферат темы 13, 20 – 23, 33 – 37. |
| ПК-12: готовностью к осуществлению контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов | | | |
| Состав компетенций работников необходимых для рационального использования ресурсов и выполнения технологических процессов сервисной деятельности  Осуществлять контроль качества работ выполняемых персоналом предприятий сервиса  Методикой и навыками оценки качества выполнения профессиональных функций работниками сервисной организации . | 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 – тест,  4, 5, 8, 10, 18, 28, 29, 31, 34, 39  Р – реферат темы 10 – 12, 27 – 29, 38 – 42. |

**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 65 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». Студент, набравший 65 баллов, от зачета освобождается, получив автоматически оценку «зачтено».

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 зачету

по дисциплине «Управление персоналом»

1. Охарактеризуйте в историческом плане развитие труда и деловой предприимчивости
2. Опишите основные характеристики труда как социально-экономической категории
3. Что представляют собой трудовые ресурсы как социально-экономическая категория?
4. Опишите состав трудовых ресурсов и факторы, влияющие на их формирование
5. Какова сущность, основные компоненты и субъекты рынка труда
6. Назовите и опишите виды рынка труда и его структуру
7. В чем заключается активная и пассивная политика на рынке труда
8. Раскройте сущность и содержание аудита персонала
9. Как основные теории управления определяют роль человека в организации
10. Назовите и раскройте содержание закономерностей и принципов управления персоналом
11. Охарактеризуйте методы управления персоналом.
12. Какие методы используются для построения системы управления персоналом?
13. Что представляет собой функционально-целевая модель системы управления организацией и какое место в ней занимает подсистема управления персоналом
14. В чем заключается организационное проектирование системы управления персоналом?
15. Назовите и опишите цели системы управления персоналом
16. Что представляет собой и как формируется организационная структура системы управления персоналом
17. В чем заключается концепция кадровой политики организации
18. Как связаны стратегия управления организацией и стратегия управления её персоналом?
19. Раскройте содержание стратегического управления персоналом
20. Опишите кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом
21. Охарактеризуйте информационное и техническое обеспечение системы управление персоналом
22. В чем заключается нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом
23. Какова сущность, задачи и методы стратегического планирования персонала?
24. Как разрабатывается и что включает оперативный план работы с персоналом?
25. Раскройте содержание категории «Маркетинг персонала»
26. Как происходит планирование и прогнозирование потребности в персонале?
27. Опишите учёт и нормирование численности персонала
28. Как производится наём, отбор и приём персонала?
29. Охарактеризуйте основы технологии подбора и расстановка персонала
30. Опишите технологию профориентации, социализации и трудовой адаптации персонала
31. Как обеспечивается организация труда и рабочего места персонала?
32. Опишите сущность, принципы и методы высвобождения персонала
33. Что представляет собой управление социальным развитием персонала?
34. В чем сущность и как организована система непрерывного обучения персонала?
35. Как организована подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала?
36. Опишите содержание и процедуру аттестации персонала
37. Как осуществляется управление деловой карьерой персонала?
38. Опишите организацию управления служебно-профессиональным продвижением персоналом
39. В чем заключается управление кадровым резервом?
40. Как трактуется поведения личности в группах теориями лидерства?
41. Опишите основные категории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
42. Раскройте содержание категории «Этика деловых отношений»
43. Что представляет собой организационная культура предприятия?
44. Как осуществляется управление конфликтами?
45. Опишите процесс формирования оптимальных условий и дисциплины труда персонала
46. Как происходит управление безопасностью персонала?
47. Раскройте механизм анализа и описания работы и рабочего места персонала
48. Как производится оценка качества труда и трудовой жизни персонала?
49. В каких показателях производится оценка результативности труда персонала организации?
50. Как организуется оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом ?

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

(подпись)

«28» мая 2018 г.

Критерии оценивания:

* 84-100 баллов - 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 - 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 - 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 - 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 персоналом»

**Банк тестов**

1. Из каких основных элементов состоит наука о поведении в организации?

а) менеджмент, личность, коллектив

б) индивидуум, группа, организация

в) коллектив, руководитель, подчиненные

г) личность, психология, антропология

2. Что из приведенных ниже показателей эффективности управления поведением в организации не относится к числу объективных критериев его оценки?

а) производительность

б) дисциплина

в) удовлетворенность

г) текучесть

3. 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.

4. 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

5. Документ представляющий описание деятельности и её места в организации называется:

а) карьерограммой

б) психограммой

в) профессиограммой

г) трудограммой

6. 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.

7. 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.

8. В утверждении “Сплоченность группы положительно влияет на производительность, но при условии, что нормы, вокруг которых сплотилась группа, соответствуют целям организации” что является ситуационным фактором?

а) положительное влияние на производительность

б) сплоченность членов группы

в) соответствие норм целям организации

г) факторы сплоченности группы

9. Что не относится к критериям Г. Хофштеде, используемым для оценки национальной культуры

а) коллективизм

б) дистанция власти

в) отношение к риску

г) отношение к изменениям

10. Специалист, призванный эффективно использовать кадровый потенциал в целях успешной реализации стратегии организации называется:

а) управленцем

б) организатором

в) менеджером по персоналу

г) руководителем

11. По оценке большинства исследователей Россию можно охарактеризовать в сравнении с другими странами следующим образом

а) дистанция власти - ниже среднего уровня

б) индивидуализм – выше среднего уровня

в) стремление минимизировать риск - выше среднего

г) стремление минимизировать риск - ниже среднего

12. Высокая сфера контроля (Locus of Control) означает, что человек считает, что:

а) надо тонко чувствовать изменение ситуации

б) человек является хозяином своей судьбы

в) мы не вправе повлиять на ситуацию

г) необходимо избегать ситуаций, связанных с повышенным риском

13. 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

14. Когда при приеме на работу мы принимаем решение на основе одной-двух характеристик, то допускаем ошибку, которая называется:

а) Селективное восприятие

б) Суждения на основе собственных характеристик

в) Поспешные суждения

г) Гало эффект

15. Допишите, какой фактор должен быть дополнительно включен в число основных факторов, влияющих на удовлетворенность работников своей работой

а) содержательность работы

б) оплата

в) возможность продвижения по карьерной лестнице

г) взаимоотношения в коллективе

16. 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

17. Какая теория мотивации основана на том, что работник сопоставляет свой вклад в работу организации и то, что он получил в обмен на свои трудовые усилия, претендуя на справедливость этого соотношения

а) Теория потребностей (C. Alderfer)

б) Теория потребностей (Mc.Clelland)

в) Теория ожиданий (V. Vroom)

г) Теория равенства (S. Adams)

18. Управление по целям (МВО) предполагает

а) стратегические задачи

б) совместное принятие задач руководителем и подчиненным

в) непротиворечивость задач

г) сравнимость задач между подчиненными

19. Вставьте недостающую стадию развития группы

а) зарождение

б) конфликт

в) обеспечение сплоченности членов группы

г) наивысшая работоспособность

20. Приведите дополнительно еще один фактор, влияющий на сплоченность групп

а) трудность вступления

б) Имеющиеся в распоряжении организации ресурсы

в) прежние успехи и неудачи

г) угроза со стороны

21. Выберите вариант, наилучшим образом характеризующий основные этапы развития теории лидерства

а) поведенческий, ситуационный, личностный, харизматический

б) личностный, поведенческий, ситуационный, харизматический

в) ситуационный, личностный, поведенческий, харизматический

г) ситуационный, харизматический, личностный, поведенческий,

22. Для обеспечения стимулирующей роли заработной платы в повышении уровня квалификации и продуктивности труда необходимо:

а) установить обоснованное соотношение между минимальной и средней заработной платой

б) изменить тарифные ставки

в) заинтересовать работников в повышении их производительности труда

г) повысить премию

23. Ситуационный подход к лидерству означает:

а) авторитарный стиль управления мало эффективен

б) демократический стиль управления самый оптимальный

в) необходимо для справедливости ко всем проявлять единый стиль управления

г) стиль управления по отношению к различным подчиненным может быть различным

24. Какое слово лучше всего характеризует сущность понятия власть?

а) принуждение

б) зависимость

в) страх

в) манипуляции

25. 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

26. Какой подход к конфликту лучше всего характеризует современные взгляды на роль конфликта в организации

а) конфликт – неизбежный спутник существования организации

б) конфликт – это плохо

в) надо уметь создавать функциональные конфликты в организации

г) надо уметь предотвращать конфликты в организации

27. 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

28. Сильная организационная культура характеризуется следующими моментами:

а) это формализованная культура

б) большинство членов организации разделяют ее ценности, нормы и правила поведения

в) она положительно влияет на эффективность

г) она имеет внутри различные субкультуры

29. Какие методы на практике используются организациями для преодоления препятствий изменениям?

а) убеждение

б) переговоры

в) вовлечение работников в принятие решений

г) “переманивание на свою сторону ” лидера

30. 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

31. 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

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

а) ролевой

б) штатной

в) функциональной

г) социальной

33. 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

34. 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

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

а) верно;

б) неверно

36. 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

37. 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

38. 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

39. 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

40. 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

2. 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 персоналом»**

1. Разработка философии управления персоналом организации.
2. Разработка концепции управления персоналом.
3. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.
4. Формирование целей системы управления персоналом.
5. Формирование функций системы управления персоналом.
6. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом.
7. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
8. Проектирование взаимосвязей кадровой службы в оргструктуре организации.
9. Совершенствование кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.
10. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
11. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.
12. Совершенствование регламентации труда персонала.
13. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
14. Формирование концепции кадровой политики страны (региона, организации).
15. Разработка процесса формирования кадровой политики организации.
16. Совершенствование стратегического управления персоналом.
17. Разработка стратегии управления.
18. Совершенствование кадрового планирования в организации.
19. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
20. Совершенствование маркетинга персонала.
21. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
22. Совершенствование найма, оценки, отбора и приема персонала.
23. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
24. Организация процесса деловой оценки персонала.
25. Развитие социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.
26. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.
27. Совершенствование организации труда персонала.
28. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
29. Пути улучшения использования персонала.
30. Организация процессов высвобождения персонала.
31. Организация системы развития персонала.
32. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
33. Организация проведения аттестации персонала.
34. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.
35. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.
36. Совершенствование управления кадровым резервом.
37. Совершенствование организационной культуры.
38. Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала.
39. Совершенствование управления безопасностью труда и здоровья персонала.
40. Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места.
41. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
42. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.
43. Совершенствование оценки затрат на персонал организации.
44. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.
45. Развитие аудита персонала.

**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 зачета.

**4.1. Зачет 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 «зачтено» он обязан участвовать в процедуре письменного или устного зачета 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 2 градационной шкале:

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка по 100-балльной шкале\* | оценка по 2 градационной шкале: |
| 65 - 100 | Зачтено |
| 0-64 | Не зачтено |

\*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 зачет 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 «зачтено».

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.

Описание проведения процедуры: Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре преподавателем методом случайного отбора выдается 2 задания из банка оценочных материалов.

После получения задания 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 15 - 25 минут.

Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:

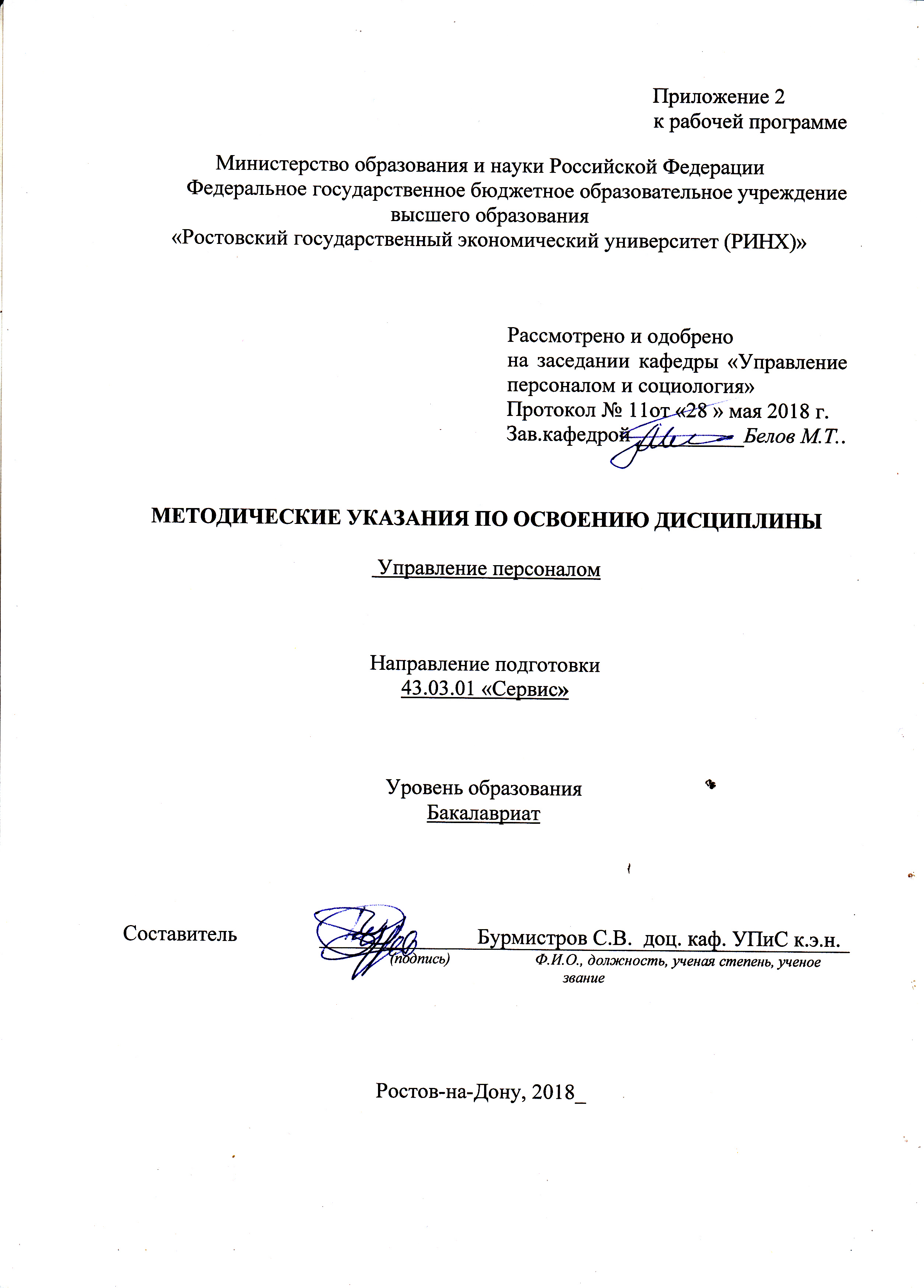
Результаты проведения процедуры представляют собой оценку по 100-балльной шкале в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценивания, используемой в РГЭУ (РИНХ), которая затем переводится в оценку по 2 градационной шкале:

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка по 100-балльной шкале\* | оценка по 2 градационной шкале: |
| 65 - 100 | Зачтено |
| 0-64 | Не зачтено |

\*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.

Методические указания по освоению дисциплины *«Управление персоналом»* адресованы студентам *всех* форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки 43.03.01 «Сервис**»**

- лекции;

- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы: методологии и организационных форм управления персоналом; стратегии и кадровой политики в работе с персоналом; управления процессами подготовки, переподготовки, повышения квалификации и карьерного развития персонала; управления поведением персонала и повышения эффективности труда персонала. Даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям. Студентам следует перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы; 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: объективно, оценивать уровень неопределенности и обусловленного человеческим фактором риска при разработке управленческих решений по совершенствованию системы управления персоналом предприятий; формировать систему мотивов и стимулов побуждающих работников к эффективному выполнению оперативных планов и разовых заданий руководства; разрабатывать и обеспечивать внедрение организационных проектов и структур управления персоналом; оценивать индивидуальные и внутригрупповые социально-психологические особенности членов команд; формировать систему общекомандных ценностей ориентированных на достижение целей организации и игнорирующих потенциально деструктивные культурные, национальные и личностные различив между членами команды

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 домашнее задание, 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.