



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУнГГПУ»)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В	Управление человеческими ресурсами
Код направления подготовки	44.04.04
Направление подготовки	Профессиональное обучение (по отраслям)
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Менеджмент профессионального образования
Уровень образования	магистр
Форма обучения	очная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Заведующий кафедрой	кандидат педагогических наук, доцент		Корнеева Наталья Юрьевна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра педагогов профессионального обучения и предметных методик	Корнеева Наталья Юрьевна	10	13.06.2019	
Кафедра педагогов профессионального обучения и предметных методик	Корнеева Наталья Юрьевна	1	13.09.2020	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	6
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	8
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	14
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	15
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
7. Перечень образовательных технологий	24
8. Описание материально-технической базы	25

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)» (уровень образования магистр). Дисциплина является дисциплиной по выбору.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 час.

1.3 Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин образовательной программы бакалавриата или специалитета.

1.4 Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Аудит качества профессионального образования», «Образовательный менеджмент», «Управление персоналом в профессиональной образовательной организации», «Управление проектами в области образования и науки».

1.5 Цель изучения дисциплины:

развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование компетенций; глубокого понимания процессов управления, особенностей труда менеджера по управлению человеческими ресурсами; осмысления подходов к управлению человеческими ресурсами; обучение ключевым технологиям работы с персоналом.

1.6 Задачи дисциплины:

1) изучить систему мероприятий по реализации стратегии управления человеческими ресурсами;

2) научиться анализировать и совершенствовать кадровую политику организации, определять структуру и состав кадровой службы в организации;

3) изучить технологии позволяющие применять различные подходы к управлению человеческими ресурсами, опираясь на эволюцию управленческой мысли.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
Код и наименование индикатора достижения компетенции	
1	ПК-7 способен осуществлять проектирование образовательных программ СПО, ДПП и их компонентов
	ПК.7.1 Знает методологические основы современного профессионального образования и (или) ДПО, и(или) Профессионального обучения; нормативные правовые акты, регламентирующие реализацию образовательных программ СПО, ДПП; требования к Образовательным программам СПО, ДПП и их компонентам
	ПК.7.2 Умеет проектировать (обновлять) образовательные программы профессионального обучения, СПО и (или) ДПП и их компоненты на основе современных дидактических подходов, в соответствии с требованиями нормативно-методических документов и с учетом образовательных потребностей обучающихся; реализовывать возможности построения индивидуальных образовательных траекторий
	ПК.7.3 Владеет методикой проектирования образовательных программ профессионального обучения и(или) СПО, и (или) ДПП и их компонентов
2	ПК-3 способен преподавать учебные курсы, дисциплины (модули), проводить отдельные виды учебных занятий по программам бакалавриата, ДПП
	ПК.3.1 Знает структуру педагогического процесса, особенности организации образовательного процесса по программам ВО и ДПП; преподаваемую область научного (научно технического) знания и (или) профессиональной деятельности; требования ФГОС ВО и иных нормативных документов, регламентирующих содержание профессионального образования и организацию образовательного процесса; требования охраны труда при проведении учебных занятий и(или) организации деятельности обучающихся на практике по программам бакалавриата, ДПП
	ПК.3.2 Умеет применять педагогически обоснованные средства, методы и приемы организации деятельности обучающихся по освоению учебного курса, дисциплины(модуля)
	ПК.3.3 Владеет методикой проведения учебных занятий, методами организации самостоятельной работы обучающихся по учебным курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы; методикой применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения
3	УК-1 способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК.1.1 Знает принципы, методы, приемы критического анализа; структуру, классификацию проблемных ситуаций; сущность и основные принципы системного подхода; способы постановки и этапы решения проблем
УК.1.2 Умеет анализировать проблемную ситуацию на основе системного подхода; осуществлять сбор информации, определять ресурсы для решения проблемной ситуации, выбирать и описывать стратегию действий разрешения проблемной ситуации, оценивать выбранную (реализуемую) стратегию действий, изучать стратегические альтернативы решения проблемы; определять в рамках выбранной стратегии действий вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке
УК.1.3 Владеет методикой описания проблемной ситуации и формулирования проблемы; методикой решения проблемной ситуации; методами аргументации выбранных стратегий действий

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
1	ПК.7.1 Знает методологические основы современного профессионального образования и (или) ДПО, и(или) Профессионального обучения; нормативные правовые акты, регламентирующие реализацию образовательных программ СПО, ДПП; требования к Образовательным программам СПО, ДПП и их компонентам	3.2 Знает методологические основы современного профессионального образования и (или) ДПО, и(или) Профессионального обучения; нормативные правовые акты, регламентирующие реализацию образовательных программ СПО, ДПП; требования к Образовательным программам СПО, ДПП и их компонентам
2	ПК.7.2 Умеет проектировать (обновлять) образовательные программы профессионального обучения, СПО и (или) ДПП и их компоненты на основе современных дидактических подходов, в соответствии с требованиями нормативно-методических документов и с учетом образовательных потребностей обучающихся; реализовывать возможности построения индивидуальных образовательных траекторий	У.2 ПК.7.2 Умеет проектировать (обновлять) образовательные программы профессионального обучения, СПО и (или) ДПП и их компоненты на основе современных дидактических подходов, в соответствии с требованиями нормативно-методических документов и с учетом образовательных потребностей обучающихся; реализовывать возможности построения индивидуальных образовательных траекторий
3	ПК.7.3 Владеет методикой проектирования образовательных программ профессионального обучения и(или) СПО, и (или) ДПП и их компонентов	В.2 ПК.7.3 Владеет методикой проектирования образовательных программ профессионального обучения и(или) СПО, и (или) ДПП и их компонентов
1	ПК.3.1 Знает структуру педагогического процесса, особенности организации образовательного процесса по программам ВО и ДПП; преподаваемую область научного (научно технического) знания и (или) профессиональной деятельности; требования ФГОС ВО и иных нормативных документов, регламентирующих содержание профессионального образования и организацию образовательного процесса; требования охраны труда при проведении учебных занятий и(или) организации деятельности обучающихся на практике по программам бакалавриата, ДПП	3.1 Знает структуру педагогического процесса, особенности организации образовательного процесса по программам ВО и ДПП; преподаваемую область научного (научно технического) знания и (или) профессиональной деятельности; требования ФГОС ВО и иных нормативных документов, регламентирующих содержание профессионального образования и организацию образовательного процесса; требования охраны труда при проведении учебных занятий и(или) организации деятельности обучающихся на практике по программам бака

2	ПК.3.2 Умеет применять педагогически обоснованные средства, методы и приемы организации деятельности обучающихся по освоению учебного курса, дисциплины(модуля)	У.1 ПК.3.2 Умеет применять педагогически обоснованные средства, методы и приемы организации деятельности обучающихся по освоению учебного курса, дисциплины(модуля)
3	ПК.3.3 Владеет методикой проведения учебных занятий, методами организации самостоятельной работы обучающихся по учебным курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы; методикой применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	В.1 ПК.3.3 Владеет методикой проведения учебных занятий, методами организации самостоятельной работы обучающихся по учебным курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы; методикой применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения
1	УК.1.1 Знает принципы, методы, приемы критического анализа; структуру, классификацию проблемных ситуаций; сущность и основные принципы системного подхода; способы постановки и этапы решения проблем	3.3 УК.1.1 Знает принципы, методы, приемы критического анализа; структуру, классификацию проблемных ситуаций; сущность и основные принципы системного подхода; способы постановки и этапы решения проблем
2	УК.1.2 Умеет анализировать проблемную ситуацию на основе системного подхода; осуществлять сбор информации, определять ресурсы для решения проблемной ситуации, выбирать и описывать стратегию действий разрешения проблемной ситуации, оценивать выбранную (реализуемую) стратегию действий, изучать стратегические альтернативы решения проблемы; определять в рамках выбранной стратегии действий вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке	У.3 УК.1.2 Умеет анализировать проблемную ситуацию на основе системного подхода; осуществлять сбор информации, определять ресурсы для решения проблемной ситуации, выбирать и описывать стратегию действий разрешения проблемной ситуации, оценивать выбранную (реализуемую) стратегию действий, изучать стратегические альтернативы решения проблемы; определять в рамках выбранной стратегии действий вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке
3	УК.1.3 Владеет методикой описания проблемной ситуации и формулирования проблемы; методикой решения проблемной ситуации; методами аргументации выбранных стратегий действий	В.3 УК.1.3 Владеет методикой описания проблемной ситуации и формулирования проблемы; методикой решения проблемной ситуации; методами аргументации выбранных стратегий действий

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	16	32	96	144
Первый период контроля				
Концепция и методология управления человеческими ресурсами	8	16	48	72
Человеческие ресурсы как объект управленческой деятельности. Теория управления о роли человека в организации	2	4	4	10
Теория управления о роли человека в организации	2	4	4	10
Становление профессиональной деятельности HR-менеджеров	2	4	4	10
Государственная система управления трудовыми ресурсами	2	4	4	10
Основы кадрового планирования			4	4
Философия, концепция, принципы и методы управления персоналом организации			4	4
Концепция управления персоналом: методология, система и технология управления персоналом.			4	4
Факторы формирования философии и концепции системы УП.			4	4
Основные закономерности функционирования социально-экономических систем.			4	4
Основные характеристики управления работниками: миссия, стратегия, корпоративная культура, кадровая политика, трудовой потенциал, штатный состав			4	4
Принципы управления персоналом.			4	4
Принципы управления в отечественных организациях.			4	4
Итого по видам учебной работы	8	16	48	72
Форма промежуточной аттестации				
Зачет				
Итого за Первый период контроля				72
Второй период контроля				
Технологии управления человеческими ресурсами в организации	8	16	48	72
Кадровая политика организации	2	4	4	10
Стратегия управления персоналом организации	2	4	4	10
Основы кадрового планирования	2	4	4	10
Технология найма персонала	2	4	4	10
Технологии отбора персонала			4	4
Управление профориентацией, адаптацией, обучением и аттестацией персонала			4	4
Управление служебно-профессиональным продвижением			4	4
Управление организационным поведением			4	4
Управление системой неформальных отношений в организации			4	4
Технология управления конфликтами			4	4
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала			4	4
Кадровый аудит организации			4	4

Итого по видам учебной работы	8	16	48	72
Форма промежуточной аттестации				
Экзамен				36
Итого за Второй период контроля				108

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Концепция и методология управления человеческими ресурсами	8
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-3: 3.1 (ПК.3.1), У.1 (ПК.3.2), В.1 (ПК.3.3) ПК-7: 3.2 (ПК.7.1), У.2 (ПК.7.2), В.2 (ПК.7.3) УК-1: 3.3 (УК.1.1), У.3 (УК.1.2), В.3 (УК.1.3)	
1.1. Человеческие ресурсы как объект управленческой деятельности. Теория управления о роли человека в организации 1.Управление человеческими ресурсами как процесс. 2.Понятие организации. 3.Организация и кадровый менеджмент. 4.Предмет, субъект и объект кадрового менеджмента. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
1.2. Теория управления о роли человека в организации 1.Основные подходы к управлению персоналом. 2.Истоки появления и суть рационалистического (технократического) подхода. 3.Основные идеи и представители рационалистического подхода (школа научного управления, административная школа): Ф. Тейлор, Г. Гантт. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
1.3. Становление профессиональной деятельности HR-менеджеров 1.Исторические корни современных HR-менеджеров в России. 2.Кадровая работа в советский период. 3.Основные требования к кадровикам при советской власти. 4.Кадровики в эпоху перестройки. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
1.4. Государственная система управления трудовыми ресурсами 1.Социальная политика государства и организации. 2.Социальная среда организации. 3.Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость . Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
2. Технологии управления человеческими ресурсами в организации	8
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-7: 3.2 (ПК.7.1), У.2 (ПК.7.2), В.2 (ПК.7.3) УК-1: 3.3 (УК.1.1), У.3 (УК.1.2), В.3 (УК.1.3) ПК-3: В.1 (ПК.3.3), У.1 (ПК.3.2), 3.1 (ПК.3.1)	
2.1. Кадровая политика организации 1.Место кадровой политики в системе УП. 2.Основная задача кадровой политики. 3.Содержанием кадровой политики. 4.Общие требования к кадровой политике в современных условиях. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
2.2. Стратегия управления персоналом организации 1.Черты и составляющие стратегий управления персоналом. 2.Долгосрочный характер и связь со стратегией организации. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2

<p>2.3. Основы кадрового планирования</p> <p>1.Понятие и назначение кадрового планирования.</p> <p>2.Задачи кадрового планирования.</p> <p>3.Виды кадрового планирования.</p> <p>4.Этапы маркетинга персонала.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2
<p>2.4. Технология найма персонала</p> <p>1.Наем персонала.</p> <p>2.Привлечение, отбор, прием работников.</p> <p>3.Процедуры привлечения, отбора, приема работников в организацию.</p> <p>4.Приемы (тактики) организации в процессе найма.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Концепция и методология управления человеческими ресурсами	16
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-3: 3.1 (ПК.3.1), У.1 (ПК.3.2), В.1 (ПК.3.3) ПК-7: 3.2 (ПК.7.1), У.2 (ПК.7.2), В.2 (ПК.7.3) УК-1: 3.3 (УК.1.1), У.3 (УК.1.2), В.3 (УК.1.3)	
1.1. Человеческие ресурсы как объект управленческой деятельности. Теория управления о роли человека в организации 1.Управление человеческими ресурсами как процесс. 2.Понятие организации. 3.Организация и кадровый менеджмент. 4.Предмет, субъект и объект кадрового менеджмента. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.2. Теория управления о роли человека в организации 1.Основные подходы к управлению персоналом. 2.Истоки появления и суть рационалистического (технократического) подхода. 3.Основные идеи и представители рационалистического подхода (школа научного управления, административная школа): Ф. Тейлор, Г. Гантт. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.3. Становление профессиональной деятельности HR-менеджеров 1.Исторические корни современных HR-менеджеров в России. 2.Кадровая работа в советский период. 3.Основные требования к кадровикам при советской власти. 4.Кадровики в эпоху перестройки. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.4. Государственная система управления трудовыми ресурсами 1.Социальная политика государства и организации. 2.Социальная среда организации. 3.Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость . Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2. Технологии управления человеческими ресурсами в организации	16
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-7: 3.2 (ПК.7.1), У.2 (ПК.7.2), В.2 (ПК.7.3) УК-1: 3.3 (УК.1.1), У.3 (УК.1.2), В.3 (УК.1.3) ПК-3: В.1 (ПК.3.3), У.1 (ПК.3.2), 3.1 (ПК.3.1)	

2.1. Кадровая политика организации 1.Место кадровой политики в системе УП. 2.Основная задача кадровой политики. 3.Содержанием кадровой политики. 4.Общие требования к кадровой политике в современных условиях. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.2. Стратегия управления персоналом организации 1.Черты и составляющие стратегий управления персоналом. 2.Долгосрочный характер и связь со стратегией организации. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.3. Основы кадрового планирования 1.Понятие и назначение кадрового планирования. 2.Задачи кадрового планирования. 3.Виды кадрового планирования. 4.Этапы маркетинга персонала. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.4. Технология найма персонала 1.Наем персонала. 2.Привлечение, отбор, прием работников. 3.Процедуры привлечения, отбора, приема работников в организацию. 4.Приемы (тактики) организации в процессе найма. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Концепция и методология управления человеческими ресурсами	48
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-3: 3.1 (ПК.3.1), У.1 (ПК.3.2), В.1 (ПК.3.3) ПК-7: 3.2 (ПК.7.1), У.2 (ПК.7.2), В.2 (ПК.7.3) УК-1: 3.3 (УК.1.1), У.3 (УК.1.2), В.3 (УК.1.3)	
1.1. Человеческие ресурсы как объект управленческой деятельности. Теория управления о роли человека в организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 1 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.2. Теория управления о роли человека в организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 2 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.3. Становление профессиональной деятельности HR-менеджеров Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 3(Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4

1.4. Государственная система управления трудовыми ресурсами Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 4 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.5. Основы кадрового планирования Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 5 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.6. Философия, концепция, принципы и методы управления персоналом организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 6 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.7. Концепция управления персоналом: методология, система и технология управления персоналом. Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 7 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.8. Факторы формирования философии и концепции системы УП. Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 8 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.9. Основные закономерности функционирования социально-экономических систем. Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 9 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.10. Основные характеристики управления работниками: миссия, стратегия, корпоративная культура, кадровая политика, трудовой потенциал, штатный состав Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 10 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
1.11. Принципы управления персоналом. Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 11 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с. http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4

1.12. Принципы управления в отечественных организациях. Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 12 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2. Технологии управления человеческими ресурсами в организации	48
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-7: 3.2 (ПК.7.1), У.2 (ПК.7.2), В.2 (ПК.7.3) УК-1: 3.3 (УК.1.1), У.3 (УК.1.2), В.3 (УК.1.3) ПК-3: В.1 (ПК.3.3), У.1 (ПК.3.2), 3.1 (ПК.3.1)	
2.1. Кадровая политика организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 13 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.2. Стратегия управления персоналом организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 14 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.3. Основы кадрового планирования Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 15 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.4. Технология найма персонала Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 16 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.5. Технологии отбора персонала Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 17 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4
2.6. Управление профориентацией, адаптацией, обучением и аттестацией персонала Задание для самостоятельного выполнения студентом: Выполните практическое задание в практикуме № 18 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html). Учебно-методическая литература: 1, 2, 3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	4

<p>2.7. Управление служебно-профессиональным продвижением</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Выполните практическое задание в практикуме № 19 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html).</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4
<p>2.8. Управление организационным поведением</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Выполните практическое задание в практикуме № 20 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html).</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4
<p>2.9. Управление системой неформальных отношений в организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Выполните практическое задание в практикуме № 21 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html).</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4
<p>2.10. Технология управления конфликтами</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Выполните практическое задание в практикуме № 22 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html).</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4
<p>2.11. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Выполните практическое задание в практикуме № 23 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html).</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4
<p>2.12. Кадровый аудит организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Выполните практическое задание в практикуме № 24 (Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.¶ http://www.iprbookshop.ru/93172.html).</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	4

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Управление человеческими ресурсами: Учебник / Л.В. Карташова; Институт экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2005. - 236 с.: 60х90 1/16. - (Учебники для программы MBA). (переплет) ISBN 5-16-002196-5	http://www.iprbookshop.ru/95112.html .
2	Бармина Е.Ю., Богатырева О.Н., Мичурина О.Ю.: Управление человеческими ресурсами: практикум / СПбГТУРП. – СПб., 2015.-104 с.	http://www.iprbookshop.ru/93172.html
Дополнительная литература		
3	Чиркова Е.В. Анатомия финансового пузыря [Электронный ресурс]/ Чиркова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2019.— 416 с.	http://www.iprbookshop.ru/86844.html

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование базы данных	Ссылка на ресурс
1	База данных «Обзор практики корпоративного управления» ЦБ РФ	http://cbr.ru/analytics/?PrtlId=overview_practices

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС					
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль				Промежуточная аттестация
	Коллоквиум	Опрос	Проект	Реферат	Зачет/Экзамен
ПК-3					
3.1 (ПК.3.1)		+		+	+
У.1 (ПК.3.2)	+		+		+
В.1 (ПК.3.3)			+		+
ПК-7					
3.2 (ПК.7.1)		+		+	+
У.2 (ПК.7.2)	+		+		+
В.2 (ПК.7.3)			+		+
УК-1					
3.3 (УК.1.1)		+		+	+
У.3 (УК.1.2)	+		+		+
В.3 (УК.1.3)			+		+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Концепция и методология управления человеческими ресурсами":

1. Коллоквиум

Управление движением кадров на предприятии.
 Управление человеческими ресурсами и управление человеческими ресурсами: сущность и различия.
 Управление человеческими ресурсами кризисного предприятия.
 Управление человеческими ресурсами развивающейся организации.
 Формирование кадрового резерва.
 Формирование управленческих команд.
 Формы оплаты и стимулирования труда в России и за рубежом.
 Функция управления человеческими ресурсами современной корпорации.
 Эволюции функции управления человеческими ресурсами.
 Этика деловых отношений в работе менеджера по персоналу.

Количество баллов: 10

2. Опрос

1. Предмет и содержание управления персоналом.
 2. Управление персоналом в системе наук и общей теории управления.
 3. Персонал как объект и важнейший ресурс управления.
 4. Методологии и технологии в управлении персоналом.
 5. Эволюция теории управления персоналом.
 6. Персонал как объект и важнейший ресурс управления.
 7. Особенности управления персоналом как вида профессиональной деятельности.
 8. Субъекты управления персоналом.
 9. Службы управления персоналом: статус, функции, задачи.
 10. Функции кадровой службы в управлении персоналом (отечественный и зарубежный подходы).

Количество баллов: 10

3. Проект

1. Эволюция парадигм кадровой работы в менеджменте (парадигма научной организации труда; человеческих отношений; контрактации индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента).
2. Актуальность принципов научной организации труда в современном кадровом менеджменте.
3. Типы профессиональной культуры кадрового менеджмента (бюрократическая, органическая, предпринимательская, партиципативная).
4. Модели кадрового менеджмента (менеджер по персоналу как попечитель; специалист по трудовым договорам; архитектор кадрового потенциала организации).
5. Формирование спроса и предложения на рынке труда.
6. Факторы согласования спроса и предложения на рынке труда.
7. Соответствие структуры занятых структуре занимаемых рабочих мест как основополагающая цель государственной кадровой политики.
8. Принцип эффективного спроса и его влияние на динамику занятости в рыночной экономике.
9. Система оценки экономической ценности кандидатов на вакантные рабочие места в процессе отбора персонала.
10. Современные технологии рекрутинга.
11. Интервью по компетенциям.
12. Моделирование рабочих ситуаций как фактор объективной оценки профессионально-квалификационных характеристик претендента.
13. Экономическая эффективность человеческих ресурсов.
14. Методы численного измерения стоимости человеческих ресурсов.
15. Человеческий капитал как источник получения дохода для работника и работодателя.
16. Денежная оценка рабочей силы по результатам производительности труда и профессионально-квалификационному уровню персонала.
17. Проблема измерения и оценки результатов труда в зависимости от вида трудовой деятельности.
18. Критерии оценки результативности труда.
19. Взаимосвязь показателей эффективности труда с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) организации.
20. Система ключевых показателей эффективности и ее роль в установлении стандартов результативности труда.
21. Оплата труда как фактор простого и расширенного воспроизводства рабочей силы.
22. Оценка денежной стоимости рабочей силы.
23. Марксистская концепция стоимости рабочей силы.
24. Современные методы оценки стоимости рабочей силы.

Количество баллов: 20

4. Реферат

1. Предмет и содержание управления персоналом.
2. Управление персоналом в системе наук и общей теории управления.
3. Персонал как объект и важнейший ресурс управления.
4. Методологии и технологии в управлении персоналом.
5. Эволюция теории управления персоналом.
6. Персонал как объект и важнейший ресурс управления.
7. Особенности управления персоналом как вида профессиональной деятельности.
8. Субъекты управления персоналом.
9. Службы управления персоналом: статус, функции, задачи.
10. Функции кадровой службы в управлении персоналом (отечественный и зарубежный подходы).
11. Типология выбора стиля управления и оценка его эффективности.
12. Управление персоналом: зарубежный опыт и особенности его применения в России.
13. Роль и функции менеджера по управлению персоналом в организации.
14. Современные тенденции в деятельности служб управления персоналом.
15. Принципы и методы управления персоналом. Проблема классификации.
16. Формирование системы управления персоналом организации (структурно- функциональный подход).
17. Содержательная характеристика основных методов управления персоналом.
18. Взаимосвязь персонал-стратегии и стратегии развития организации.
19. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.
20. Значение Этического кодекса для государственной кадровой политики.
21. Проектирование структуры и численности штатов организации.
22. Планирование в управлении персоналом.
23. Проектирование рабочего места.
24. Набор и отбор персонала.
25. Расстановка кадров в организации.
26. Деловая оценка в управлении персоналом
27. Аттестация кадров в организации.
28. Профессиографирование в изучении деятельности персонала.
29. Управление профессиональным совершенствованием персонала.
30. Маркетинг персонала.

Количество баллов: 10

Типовые задания к разделу "Технологии управления человеческими ресурсами в организации":

1. Коллоквиум

Осуществите сопоставление различных подходов к мотивации в практике принятия управленческих решений и определите принципы воздействия на трудовое поведение.

Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компаниях.

Сущность и критерии отбора персонала. Процесс отбора. Примеры тестов при отборе работников.

Сущность и содержание оперативного плана работы с человеческими ресурсами.

Сущность метода управления по целям и его использование в оценке персонала.

Технология отбора претендентов на вакантную должность.

Управление движением кадров на предприятии.

Управление человеческими ресурсами и управление человеческими ресурсами: сущность и различия.

Количество баллов: 10

2. Опрос

1. Характеристика системы жесткого найма сотрудника на работу и ее влияние на адаптацию таких сотрудников.

2. Аттестация персонала: проблемы деловой оценки.

3. Роль аттестации в управлении персоналом организации.

4. Аттестация государственных служащих.

5. Аттестация муниципальных служащих.

6. Эффективность оценки персонала.

7. Методы оценки персонала.

8. Планирование и развитие профессиональной карьеры.

9. Внутриорганизационная карьера

10. Сравнительный анализ восточного и западного подходов к формированию мотивации труда.

11. Сравнительный анализ современных технологий мотивации, применяемых в промышленно развитых странах, и советских технологий мотивации труда.

Количество баллов: 10

3. Проект

1. Современные технологии рекрутинга.
2. Интервью по компетенциям.
3. Моделирование рабочих ситуаций как фактор объективной оценки профессионально-квалификационных характеристик претендента.
4. Экономическая эффективность человеческих ресурсов.
5. Методы численного измерения стоимости человеческих ресурсов.
6. Человеческий капитал как источник получения дохода для работника и работодателя.
7. Денежная оценка рабочей силы по результатам производительности труда и профессионально-квалификационному уровню персонала.
8. Проблема измерения и оценки результатов труда в зависимости от вида трудовой деятельности.
9. Критерии оценки результативности труда.
10. Взаимосвязь показателей эффективности труда с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) организации.
11. Система ключевых показателей эффективности и ее роль в установлении стандартов результативности труда.
12. Оплата труда как фактор простого и расширенного воспроизводства рабочей силы.
13. Оценка денежной стоимости рабочей силы.
14. Марксистская концепция стоимости рабочей силы.
15. Современные методы оценки стоимости рабочей силы.
16. Структура профессионального развития: обучение человеческих ресурсов и персональное развитие на рабочем месте.
17. Выявление потребностей в обучении.
18. Общие и профессиональные компетенции. Управление компетенциями персонала.
19. Анализ соответствия карьерных ожиданий сотрудников целям организации.
20. Рабочая сила как товар на рынке труда.
21. Конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда.
22. Профессионально-квалификационная составляющая качества человеческих ресурсов.
23. Компетентностный подход к оценке качества человеческих ресурсов.

Количество баллов: 10

4. Реферат

1. Адаптация молодых специалистов.
2. Балльная оценка эффективности работы персонала.
3. Вопросы профориентации и адаптации за рубежом.
4. Вопросы развития систем (мероприятий) социальной размещенности работников предприятия в условиях его переориентации (реконструкции).
5. Значение профессионального отбора и производственного обучения в условиях перехода к рыночным отношениям.
6. Источники, организация найма и приема персонала.
7. Кадровый менеджмент как важнейший фактор выживания организации в условиях становления рыночных отношений.
8. Кадры фирмы - анализ потенциала.
9. Коммуникация в современной организации.
10. Концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами организации.
11. Место и роль планирования карьеры в практике управления человеческими ресурсами.
12. Методика проведения интервью при приеме персонала.
13. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры.
14. Методы оценки персонала в современных организациях.
15. Методы управления человеческими ресурсами предприятия.
16. Мониторинг и прогнозирование рынка труда, определение потребности в кадрах нужных профессий и специальностей.
17. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников.
18. Организационная культура как объект управленческой деятельности.
19. Организация приема, отбора и увольнения работников.
20. Основные типы мотивации работников в условиях становления
21. Особенности регламентации управления в России.
22. Особенности управления человеческими ресурсами в США и Японии.
23. Осуществите сопоставление различных подходов к мотивации в практике принятия управленческих решений и определите принципы воздействия на трудовое поведение.
24. Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компаниях.
25. Сущность и критерии отбора персонала. Процесс отбора. Примеры тестов при отборе работников.
26. Сущность и содержание оперативного плана работы с человеческими ресурсами.
27. Сущность метода управления по целям и его использование в оценке персонала.
28. Технология отбора претендентов на вакантную должность.
29. Управление движением кадров на предприятии.
30. Управление человеческими ресурсами и управление человеческими ресурсами: сущность и различия.

Количество баллов: 10

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

Первый период контроля

1. Зачет

Вопросы к зачету:

1. Методы оценки персонала в современных организациях.
2. Методы управления человеческими ресурсами предприятия.
3. Мониторинг и прогнозирование рынка труда, определение потребности в кадрах нужных профессий и специальностей.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников.
5. Организационная культура как объект управленческой деятельности.
6. Организация приема, отбора и увольнения работников.
7. Основные типы мотивации работников в условиях становления
8. Особенности регламентации управления в России.
9. Особенности управления человеческими ресурсами в США и Японии.
10. Осуществите сопоставление различных подходов к мотивации в практике принятия управленческих решений и определите принципы воздействия на трудовое поведение.
11. Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компаниях.
12. Сущность и критерии отбора персонала. Процесс отбора. Примеры тестов при отборе работников.
13. Сущность и содержание оперативного плана работы с человеческими ресурсами.
14. Сущность метода управления по целям и его использование в оценке персонала.

15. Технология отбора претендентов на вакантную должность.
16. Управление движением кадров на предприятии.
17. Управление человеческими ресурсами и управление человеческими ресурсами: сущность и различия.
18. Управление человеческими ресурсами кризисного предприятия.
19. Управление человеческими ресурсами развивающейся организации.
20. Формирование кадрового резерва.
21. Формирование управленческих команд.
22. Формы оплаты и стимулирования труда в России и за рубежом.
23. Функция управления человеческими ресурсами современной корпорации.
24. Эволюции функции управления человеческими ресурсами.
25. Этика деловых отношений в работе менеджера по персоналу.

Типовые практические задания:

1. «АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕГО ОЦЕНКА»

Цель практической работы – научить студента применять теоретические знания на практике, закрепить теоретические знания.

Для выполнения практической работы студентам необходимо разбиться на группы 5-6 человек. Каждая группа разрабатывает свои предложения или отвечает на вопросы письменно в произвольной форме (формат А4). Затем происходит обсуждение проблемы в группе в целом, где каждая команда выдвигает свои предложения. После обсуждения пишется отчет и сдается преподавателю (в произвольной форме).

Задание на практическую работу:

1. Составьте план действий, связанных с введением в должность новых сотрудников
2. Определите круг общих вопросов, связанных с введением в должность нового сотрудника и частных вопросов.
3. Разработайте план контроля и оценки работы нового сотрудника.
4. Разработайте план оценки результатов работы сотрудников и его этапы проведения.

Второй период контроля

1. Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Цели и задачи дисциплины "Управление человеческими ресурсами".
2. Основные категории дисциплины "Управление человеческими ресурсами".
3. Адаптация молодых специалистов.
4. Балльная оценка эффективности работы персонала.
5. Вопросы профориентации и адаптации за рубежом.
6. Вопросы развития систем (мероприятий) социальной размещенности работников предприятия в условиях его переориентации (реконструкции).
7. Значение профессионального отбора и производственного обучения в условиях перехода к рыночным отношениям.
8. Источники, организация найма и приема персонала.
9. Кадровый менеджмент как важнейший фактор выживания организации в условиях становления рыночных отношений.
10. Кадры фирмы - анализ потенциала.
11. Коммуникация в современной организации.
12. Концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами организации.
13. Место и роль планирования карьеры в практике управления человеческими ресурсами.
14. Методика проведения интервью при приеме персонала.
15. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры.
16. Методы оценки персонала в современных организациях.
17. Методы управления человеческими ресурсами предприятия.
18. Мониторинг и прогнозирование рынка труда, определение потребности в кадрах нужных профессий и специальностей.
19. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников.
20. Организационная культура как объект управленческой деятельности.
21. Организация приема, отбора и увольнения работников.
22. Основные типы мотивации работников в условиях становления
23. Особенности регламентации управления в России.
24. Особенности управления человеческими ресурсами в США и Японии.
25. Осуществите сопоставление различных подходов к мотивации в практике принятия управленческих решений и определите принципы воздействия на трудовое поведение.
26. Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компаниях.

27. Сущность и критерии отбора персонала. Процесс отбора. Примеры тестов при отборе работников.
28. Сущность и содержание оперативного плана работы с человеческими ресурсами.
29. Сущность метода управления по целям и его использование в оценке персонала.
30. Технология отбора претендентов на вакантную должность.
31. Управление движением кадров на предприятии.
32. Управление человеческими ресурсами и управление человеческими ресурсами: сущность и различия.
33. Управление человеческими ресурсами кризисного предприятия.
34. Управление человеческими ресурсами развивающейся организации.
35. Формирование кадрового резерва.
36. Формирование управленческих команд.
37. Формы оплаты и стимулирования труда в России и за рубежом.
38. Функция управления человеческими ресурсами современной корпорации.
39. Эволюции функции управления человеческими ресурсами.
40. Этика деловых отношений в работе менеджера по персоналу.

Типовые практические задания:

1. «НАБОР ПЕРСОНАЛА»

Цель задачи – научить студента применять теоретические знания на практике, закрепить теоретические знания.

Для выполнения практической работы студентам необходимо разбиться на группы 5-6 человек. Каждая группа разрабатывает свои предложения или отвечают на вопросы письменно в произвольной форме (формат А4). Затем происходит обсуждение проблемы в группе в целом, где каждая команда выдвигает свои предложения. После обсуждения пишется отчет и сдается преподавателю (в произвольной форме).

Задание:

1. Составьте объявление о приглашении на работу (на две должности) (необходимо сделать по несколько экземпляров для их дальнейшего заполнения).
2. Разработайте анкету для отбора будущих сотрудников (на две должности).
3. Разработайте план подготовки к собеседованию.

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Зачет

Цель зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных знаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, на котором обучающиеся получают предварительный перечень вопросов к зачёту и список рекомендуемой литературы, их ставят в известность относительно критериев выставления зачёта и специфике текущей и итоговой аттестации. С самого начала желательно планомерно осваивать материал, руководствуясь перечнем вопросов к зачету и списком рекомендуемой литературы, а также путём самостоятельного конспектирования материалов занятий и результатов самостоятельного изучения учебных вопросов.

По результатам сдачи зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

4. Экзамен

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять их для решения практических задач.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся не позднее чем за один месяц до экзаменационной сессии.

В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп.

При любой форме проведения экзаменов по билетам экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, задачи и примеры по программе данной дисциплины. Дополнительные вопросы, также как и основные вопросы билета, требуют развернутого ответа.

Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

5. Опрос

Опрос представляет собой совокупность развернутых ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя.

Опрос может проводиться в устной и письменной форме.

Подготовка к опросу включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется опросом;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные вопросы.

6. Реферат

Реферат – теоретическое исследование определенной проблемы, включающее обзор соответствующих литературных и других источников.

Реферат обычно включает следующие части:

1. библиографическое описание первичного документа;
2. собственно реферативная часть (текст реферата);
3. справочный аппарат, т.е. дополнительные сведения и примечания (сведения, дополнительно характеризующие первичный документ: число иллюстраций и таблиц, имеющихся в документе, количество источников в списке использованной литературы).

Этапы написания реферата

1. выбрать тему, если она не определена преподавателем;
2. определить источники, с которыми придется работать;
3. изучить, систематизировать и обработать выбранный материал из источников;
4. составить план;
5. написать реферат:
 - обосновать актуальность выбранной темы;
 - указать исходные данные реферируемого текста (название, где опубликован, в каком году), сведения об авторе (Ф. И. О., специальность, ученая степень, ученое звание);
 - сформулировать проблематику выбранной темы;
 - привести основные тезисы реферируемого текста и их аргументацию;
 - сделать общий вывод по проблеме, заявленной в реферате.

При оформлении реферата следует придерживаться рекомендаций, представленных в документе «Регламент оформления письменных работ».

7. Коллоквиум

Коллоквиум - вид учебно-теоретических занятий, представляющий собой групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем, например, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса.

Подготовка к данному виду учебных занятий осуществляется в следующем порядке: преподаватель дает список вопросов, ответы на которые следует получить при изучении определенного перечня научных источников; студентам во внеаудиторное время необходимо прочитать специальную литературу, выписать из нее ответы на вопросы, которые будут обсуждаться на коллоквиуме, мысленно сформулировать свое мнение по каждому из вопросов, которое они выскажут на занятии.

8. Проект

Проект – это самостоятельное, развёрнутое решение обучающимся, или группой обучающихся какой-либо проблемы научно-исследовательского, творческого или практического характера.

Этапы в создании проектов.

1. Выбор проблемы.
2. Постановка целей.
3. Постановка задач (подцелей).
4. Информационная подготовка.
5. Образование творческих групп (по желанию).
6. Внутригрупповая или индивидуальная работа.
7. Внутригрупповая дискуссия.
8. Общественная презентация – защита проекта.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Дифференцированное обучение (технология уровневой дифференциации)
2. Развивающее обучение
3. Проблемное обучение
4. Проектные технологии
5. Цифровые технологии обучения

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. компьютерный класс
5. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC
 - Издательская система Scribus
 - Звуковой редактор Audacity
 - Видео редактор Virtual Dub
 - Интернет-браузер
 - Microsoft Windows Server 2016
 - Oracle VM VirtualBox - GNU GPL 2