МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **5**
Семестр: **9**
Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	9 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	14	14	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	16	16	часов
4	Самостоятельная работа	160	160	часов
5	Всего (без экзамена)	176	176	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	180	180	часов
			5.0	З.Е.

Контрольные работы: 9 семестр - 1
Зачет: 9 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск 2018

Согласована на портале № 45031

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчики:

доцент кафедра Экономики ТУСУР	_____	Ф. А. Красина
доцент каф. менеджмента	_____	Т. Д. Санникова
Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	Ю. В. Морозова
Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Е. А. Гайдук

Согласована на портале № 45031

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущем применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к работникам, использовать прогрессивные технологии управления человеческими ресурсами в российских организациях.

1.2. Задачи дисциплины

– дать студентам теоретические знания о подходах к управлению человеческими ресурсами организации;

– сформировать умение применять в практической деятельности механизмы реализации кадровой политики организации;

– сформировать комплекс знаний о методах планирования и формирования человеческих ресурсов организации, программах и процедурах отбора и найма;

– сформировать навыки использования методов деловой оценки и аудита человеческих ресурсов;

– сформировать навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;

– сформировать навыки организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» (Б1.В.ДВ.1.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Инвестиции в человеческий капитал, Теория организации, Управление персоналом организации.

Последующими дисциплинами являются: Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;

– ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** понятие человеческих ресурсов организации и подходы к управлению ими; механизмы реализации кадровой политики организации; понятие и сущность человеческого капитала организации, способы его формирования и развития; основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; методы деловой оценки персонала при найме; технологии текущей деловой оценки персонала; основные теории мотивации, лидерства и власти; методы проведения аудита человеческих ресурсов.

– **уметь** использовать подходы к управлению человеческими ресурсами в зависимости от характеристик организации и коллектива; использовать механизмы реализации кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации; использовать методы формирования и развития человеческого капитала организации; проводить оценку работников при найме, текущую деловую оценку персонала, аудит человеческих ресурсов; организовывать групповую работу, применяя теории мотивации, лидерства и власти.

– **владеть** навыками разработки требований к должностям, критериев подбора и расста-

Согласована на портале № 45031

новки персонала; навыками деловой оценки персонала при найме; навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; навыками выбора механизмов реализации кадровой политики организации; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		9 семестр
Контактная работа (всего)	16	16
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	14	14
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	160	160
Подготовка к контрольным работам	95	95
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	65	65
Всего (без экзамена)	176	176
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	180	180
Зачетные Единицы	5.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
9 семестр					
1 Человеческие ресурсы как объект управления	1	2	28	29	ПК-3, ПК-7
2 Стратегия управления человеческими ресурсами	1		26	27	ПК-3, ПК-7
3 Кадровая политика и механизмы ее реализации	4		29	33	ПК-3, ПК-7
4 Формирование человеческого капитала организации	4		40	44	ПК-3, ПК-7
5 Управление развитием человеческих ресурсов	4		37	41	ПК-3, ПК-7
Итого за семестр	14	2	160	176	

Согласована на портале № 45031

Итого	14	2	160	176	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
9 семестр			
1 Человеческие ресурсы как объект управления	Человеческие ресурсы и подходы к управлению ими. Модели управления человеческими ресурсами. Особенности управления человеческими ресурсами в России.	1	ПК-3, ПК-7
	Итого	1	
2 Стратегия управления человеческими ресурсами	Государственное регулирование управления человеческими ресурсами	1	ПК-3, ПК-7
	Итого	1	
3 Кадровая политика и механизмы ее реализации	Сущность и виды кадровой политики организации. Механизмы и инструменты кадровой политики. Фактор вовлеченности как специфический механизм УЧР.	4	ПК-3, ПК-7
	Итого	4	
4 Формирование человеческого капитала организации	Понятие и сущность человеческого капитала. Подходы к формированию человеческого капитала предприятия. Кадровые инновации в системе управления человеческими ресурсами организации.	4	ПК-3, ПК-7
	Итого	4	
5 Управление развитием человеческих ресурсов	Факторы профессионального развития персонала российских организаций.Трудовой потенциал и методы его формирования. Образовательные инновации в системе УЧР. Обучающаяся организация и реализация стратегии УЧР.	4	ПК-3, ПК-7
	Итого	4	
Итого за семестр		14	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин

Согласована на портале № 45031

	1	2	3	4	5
Предшествующие дисциплины					
1 Инвестиции в человеческий капитал	+	+	+	+	+
2 Теория организации	+	+	+	+	+
3 Управление персоналом организации	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины					
1 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	+	+	+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ПК-3	+	+	+	Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест
ПК-7	+	+	+	Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
9 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-3, ПК-7
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
9 семестр				
1 Человеческие ресурсы как объект управления	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ПК-3, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	20		

Согласована на портале № 45031

	Итого	28		
2 Стратегия управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ПК-3, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	18		
	Итого	26		
3 Кадровая политика и механизмы ее реализации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	11	ПК-3, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	18		
	Итого	29		
4 Формирование человеческого капитала организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ПК-3, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	40		
5 Управление развитием человеческих ресурсов	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	18	ПК-3, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	19		
	Итого	37		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-3, ПК-7	Контрольная работа
Итого за семестр		160		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		164		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Саникова Т.Д. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. Д. Санникова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018.Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 01.09.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. . Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/A5F43D55-DBF3-4C92-B6F1-0F56E590D1C1/upravlenie-

Согласована на портале № 45031

chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1 (дата обращения: 01.09.2018).

2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/A5F43D55-DBF3-4C92-B6F1-0F56E590D1C1/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1 (дата обращения: 01.09.2018).

3. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. — М. : Издательство Юрайт, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/B642FBB2-3999-4C61-AA5C-26BFF551FB80/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2 (дата обращения: 01.09.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Санникова Т.Д. Управление человеческими ресурсами. Электронный курс/ Т.Д. Санникова- Томск, ТУСУР, ФДО, 2018 г. Доступ из личного кабинета студента

2. Санникова Т.Д. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление пероналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий/ Т.Д. Санникова , М.А. Афонасова- Томск: ФДО , ТУСУР, 2018 . Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 01.09.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. КонсультантПлюс: www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);

Согласована на портале № 45031

- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

– Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
– Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
– Microsoft Windows
– OpenOffice

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

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

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

Согласована на портале № 45031

14.1.1. Тестовые задания

1. Управление человеческими ресурсами
1) влияет на долю материальных активов организации в общей сумме активов
2) рассматривает работников как необходимые детали организационного механизма
3) может стать конкурентным преимуществом предприятия

2. Характеристикой человеческих ресурсов может быть:
1) способность к развитию
2) механическая реакция на воздействие
3) неспособность к взаимодействию

3. Выберите основные принципы управления человеческими ресурсами:
1) гибкая система мотивации и оплаты труда
2) игнорирование индивидуальных проблем
3) рациональная система отбора и размещения кадров
4) управление карьерой в интересах работника

4. Выберите главные функции кадровой службы:
1) управление трудовыми отношениями
2) заключение трудовых отношений
3) расторжение трудовых отношений
4) документальное оформление трудовых отношений

5. К принципам деятельности современных кадровых служб можно отнести:
1) должность начальника кадровой службы может занимать любой человек с высшим образованием
2) должна выстраиваться тесная связь между производственной стратегией предприятия и кадровой политикой
3) особое внимание должно уделяться документальному оформлению трудовых отношений

6. Стратегическим направлением развития кадрового менеджмента в XXI веке является
1) участие линейных руководителей в выполнении функций по управлению персоналом
2) трансформация кадровой службы в равноправного партнера структурных подразделений организации
3) задействование в трудовых отношениях социального партнерства

7. Процесс набора персонала начинается с
1) определения того, какой персонал нужен организации
2) анализа документов претендентов
3) подачи объявлений в СМИ

8. Для подготовки к подбору кадров необходимо разработать
1) правила внутреннего трудового распорядка
2) должностную инструкцию
3) описание рабочего места
4) устав предприятия

9. Выявление профессиональных и личностных качеств кандидата по заранее разработанному
списку вопросов – это интервью
1) ситуационное
2) структурированное
3) слабоформализованное

Согласована на портале № 45031

10. Цель стрессового собеседования:
1) улучшить имидж работодателя
2) привлечь новые идеи в организацию
3) установить взаимопонимание с претендентом
4) определить реакцию и находчивость претендента

11. Трудовая адаптация персонала – это:
1) приспособление работника к трудовому коллективу
2) приспособление коллектива к новому работнику
3) взаимное приспособление работника и организации
4) освоение работником новой трудовой деятельности

12. Абрахам Маслоу в своей пирамиде потребностей выделял:
1) потребность в самовыражении
2) потребность во власти
3) потребность в безопасности
4) потребность в успехе

13. Теория справедливости базируется на понятиях:
1) личный вклад и отдача от работы
2) отношение начальника и уважение коллег
3) личностный рост и деловая карьера
4) потребность и степень ее удовлетворения

14. В мотиваторы Фредерика Герцберга входят:
1) личный рост
2) отношения с коллегами
3) ответственность
4) зарплата

15. Развитие человеческих ресурсов не включает:
1) ротацию
2) понижение персонала
3) делегирование полномочий
4) централизацию управления

16. Осознанная позиция и поведение человека в трудовой деятельности, связанные с должностным
или профессиональным ростом – это
1) карьера
2) мотивация
3) ценностные ориентиры

17. Легитимная власть основывается на
1) должностной иерархии организации
2) профессиональных знаниях человека
3) личностных характеристиках

18. Отметьте характеристика категории Персонал-Издержки:
1) низкая компетентность и высокая мотивация
2) высокая компетентность и высокая мотивация
3) низкая компетентность и низкая мотивация
4) высокая компетентность и низкая мотивация

Согласована на портале № 45031

19. Отметьте верное утверждение:

1) оценка является одним из мотивов поведения

2) административная цель оценки персонала заключается в информировании работника

3) предметом оценки являются работники организации

20. Лояльность персонала означает

1) глубокую ценностную вовлеченность работника, его преданность организации

2) позитивно-нейтральное отношение работников к организации

3) солидарное и бескорыстное поведение персонала

14.1.2. Зачёт

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Человеческие ресурсы – это…

1) определенный набор качеств и характеристик человека, характеризующий его способность действовать определенным образом

2) персонал предприятия, работающий по трудовому договору или договору подряда

3) экономически активное население страны или региона

4) все население страны

2. Функционирование любого предприятия основано на…

1) человеческом факторе

2) технологической части производства

3) финансовых средствах

4) производстве и реализации продукта

3. Управление человеческими ресурсами нацелено на…

1) максимально эффективное использование рабочей силы для максимизации экономических выгод

2) соблюдение нормативно-правовых норм для минимизации рисков экономической деятельности

3) минимизацию затрат на достижение конкурентных преимуществ на рынке труда

4) максимизацию затрат на достижение конкурентных преимуществ на целевом рынке

4. Человеческие ресурсы – это…

1) те люди, которые работают в организации на основании официально оформленных трудовых отношений

2) потенциал человека, который помогает ему эффективно участвовать в продуктивной деятельности

3) трудоспособное население страны или региона

4) все работники, с которыми организация заключила любые виды договоров

5. Рассмотрение организации отдельно от персонала является…

1) недостатком современного управления

2) преимуществом традиционного управления

3) признаком стратегического управления

4) элементом системного анализа

6. Особенностью человеческих ресурсов, отличающей их от других ресурсов организации, является…

1) эмоциональные реакции и интеллект

2) высокая затратность и низкая отдача

3) невозможность качественных улучшений

4) отсутствие развития

Согласована на портале № 45031

7. Информированность сотрудников…
1) повышает эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии
2) понижает эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии
3) не влияет на эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии
4) обратно пропорциональна эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии

8. Основными характеристиками УЧР являются:
1) использование оперативного подхода к управлению человеческими ресурсами
2) формирование приверженности к миссии и ценностям данной организации
3) восприятие человеческих ресурсов как источника повышения затрат
4) согласование интересов работников и работодателя, с приоритетным положением интересов работников

9. Задачу внедрения и развития УЧР должны решать…
1) работники кадровых служб
2) HR-менеджеры и линейные руководители
3) топ-менеджеры предприятий
4) власти регионов

10. Главной целью УЧР является…
1) правильный подбор человеческих ресурсов и их развитие
2) оценка человеческих ресурсов и обеспечение карьерного роста
3) разработка и внедрение системы оплаты труда
4) организация производства

11. Характеристикой человеческих ресурсов может быть:
1) способность к развитию
2) механическая реакция на воздействие
3) неспособность к взаимодействию
4) статичность функционирования

12. Управление человеческими ресурсами…
1) влияет на долю материальных активов организации в общей сумме активов
2) рассматривает работников как необходимые детали организационного механизма
3) предполагает снижение материальных затрат на мотивацию работников
4) может стать конкурентным преимуществом предприятия

13. Отметьте направления УЧР:
1) производственный процесс
2) проектирование средств труда
3) организация группового поведения
4) продвижение продукта на рынок

14. Одной из целей УЧР является:
1) баланс интересов организации и стейкхолдеров
2) оперативность принятия решений
3) направленность на производственные отношения
4) внедрение процессного подхода к менеджменту

15. Отметьте правильную логическую структуру УЧР:
1) стратегия ⌐┘ кадровая политика ⌐┘ оперативная деятельность
2) тактические кадровые решения ⌐┘ стратегические кадровые решения
3) планирование ⌐┘ оптимизация производственных процессов ⌐┘ стратегия

Согласована на портале № 45031

4) интенсивность труда ⇁ эффективность человеческих ресурсов ⇁ стратегическое развитие

16. Планирование человеческих ресурсов предполагает…

1) разработку и внедрение системы мотивации и оплаты труда на весь период функционирования организации

2) рост производственных затрат и затрат на сохранение человеческих ресурсов

3) четкое определение потребности и ценности человеческих ресурсов в определенный момент времени

4) внедрение системы развития персонала

17. Внедрение командного менеджмента…

1) снижает эффективность УЧР

2) является средством реализации кадровой политики

3) не имеет никакого отношения к УЧР

4) является одной из целей УЧР

18. Стейкхолдеры – это…

1) группы лиц, заинтересованных в деятельности организации

2) экономически активное население страны или региона

3) люди, которые работают в организации на основании официально оформленных трудовых отношений

4) только топ-менеджеры организации

19. Особенностью УЧР в России является…

1) субъективизм руководителя в принятии кадровых решений

2) объективное отношение руководства к персоналу

3) непрерывный рост затрат на развитие сотрудников

4) индивидуальный подход

20. Концепция системного УЧР предполагает

1) ориентацию на оперативный подход к управлению людьми

2) экономическую нецелесообразность инвестиций в развитие персонала

3) подход к персоналу как к важнейшему фактору конкурентоспособности

4) преобладание патернализма

14.1.3. Темы контрольных работ

Управление человеческими ресурсами

1. Задачи подсистемы управления развитием человеческих ресурсов:

1) привлечение новых работников

2) делегирование полномочий

3) оценка персонала

4) анализ предложения на рынке труда

2. Выберите верное утверждение:

1) рамочное управление предполагает определение границ самостоятельности работника

2) рациональная мотивационная модель УЧР предполагает расширение ответственности работника

3) при управлении на основе делегирования производственные решения принимает только директор

4) партисипативное управление предполагает передачу работникам права принимать стратегические решения

3. Отметьте в списке типичную функцию УЧР:

1) подбор и расстановка персонала

Согласована на портале № 45031

2) планирование затрат на персонал
3) разрешение конфликтов
4) ведение кадровой документации

4. Целью кадровой политики является:
1) баланс обновления и сохранения персонала
2) совокупность правил и норм работы с персоналом
3) формулирование принципов управления персоналом
4) внедрение кадровых инноваций

5. Человеческий капитал – это
1) персонал предприятия
2) резерв знаний, умений и практических навыков
3) трудовые ресурсы страны
4) затраты на персонал

6. Демографические показатели определяют…
1) качественный состав трудового потенциала страны
2) количественный состав трудового потенциала страны
3) человеческий капитал страны или региона
4) человеческий капитал организации

7. Трудовой потенциал человека составляют:
1) врожденные способности
2) способности и приобретенные знания, навыки
3) дипломы и сертификаты
4) моральные и нравственные качества

8. Основными факторами, влияющими на формирование российской модели УЧР, являются:
1) утвердившаяся в традициях советская модель управления
2) отношение к персоналу как к главной ценности организации
3) восприятие американской модели управления как единственно верной
4) повышение качества профессионального образования

9. Профессиональная составляющая трудового потенциала предприятия включает…
1) профессиональные знания, умения и навыки
2) виды трудовой деятельности, которые осуществляются на предприятии
3) характеристики уровня организации и культуры труда
4) качественные характеристики человеческих ресурсов

10. Ошибкой в управлении человеческими ресурсами является…
1) формализация управленческих решений
2) преобладание волевых сужденческих решений
3) концентрация внимания на стратегических вопросах
4) использование только объективной информации

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно

Согласована на портале № 45031

обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;

Согласована на портале № 45031

– набор ответов с использованием услуг ассистента;
– представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 45031