

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенов Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (РАСШИРЕННЫЙ КУРС)

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**

Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**

Форма обучения: **заочная**

Факультет: **Заочный и вечерний факультет (ЗиВФ)**

Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **1**

Семестр: **1, 2**

Учебный план набора 2022 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 1 семестр | 2 семестр | Всего | Единицы |
|------------------------------------|-----------|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия | 6 | 6 | 12 | часов |
| Практические занятия | 6 | 6 | 12 | часов |
| Самостоятельная работа | 96 | 51 | 147 | часов |
| Подготовка и сдача экзамена | | 9 | 9 | часов |
| Общая трудоемкость | 108 | 72 | 180 | часов |
| (включая промежуточную аттестацию) | | | 5 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр |
|--------------------------------|---------|
| Экзамен | 2 |

Томск

Согласована на портале № 66675

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у магистрантов углублённого понимания процессов, связанных с кадровым менеджментом, управлением трудовыми ресурсами организации, подготовкой и реализацией важнейших кадровых и управленческих решений.

1.2. Задачи дисциплины

1. Дать студентам знания о принципах и методах разработки стратегии управления персоналом организации.

2. Сформировать умение анализировать и совершенствовать систему управления персоналом в организации.

3. Сформировать умение разрабатывать кадровую политику и применять инструменты ее реализации в профессиональной деятельности.

4. Сформировать навыки управления проектом в сфере работы с персоналом на всех этапах его жизненного цикла.

5. Сформировать умение организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

6. Сформировать способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Обязательная часть.

Модуль дисциплин: Модуль направления подготовки (hard skills – HS).

Индекс дисциплины: Б1.О.02.03.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|--|--|
| Универсальные компетенции | | |
| УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | УК-2.1. Знает основы управления проектом, оценки результатов проектной деятельности | знает специфику стратегий управления персоналом, инструменты проектного подхода к разработке стратегий, особенности проектов в сфере управления персоналом |
| | УК-2.2. Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план-график, составлять проектную документацию, представлять результаты проекта, координировать работу участников проекта | умеет планировать и организовывать проектную деятельность в сфере управления кадрами, модерировать работу команды проекта |
| | УК-2.3. Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла | демонстрирует навыки планирования, организации и контроля результатов проекта, мотивации участников проекта |

| | | |
|---|---|---|
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1. Знает основные правила и методы организации командной работы для достижения поставленной цели | знает принципы формирования команд, стадии развития команды, критерии отбора участников и командные роли |
| | УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды | умеет осуществлять отбор участников команды, модерацию и фасилитацию работы команд |
| | УК-3.3. Владеет навыками организации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач | демонстрирует навыки координации деятельности команды, выбора средств повышения сплоченности команды |
| УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1. Знает принципы определения приоритетов собственной деятельности и способы самооценки | знает современные тенденции самоактуализации, концепцию непрерывного образования, методы приоритизации при принятии решений |
| | УК-6.2. Умеет определять приоритеты собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям | умеет применять методы приоритизации в собственной деятельности, критически оценивать её результаты |
| | УК-6.3. Владеет навыками и приемами планирования и определения приоритетов собственной деятельности, а также способами ей совершенствования | демонстрирует владение навыками разработки планов и выбора приоритетов саморазвития |
| Общепрофессиональные компетенции | | |
| - | - | - |
| Профессиональные компетенции | | |
| - | - | - |

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры | |
|---|-------------|-----------|-----------|
| | | 1 семестр | 2 семестр |
| Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 24 | 12 | 12 |
| Лекционные занятия | 12 | 6 | 6 |
| Практические занятия | 12 | 6 | 6 |
| Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 147 | 96 | 51 |

| | | | |
|-------------------------------------|-----|-----|----|
| Подготовка к тестированию | 147 | 96 | 51 |
| Подготовка и сдача экзамена | 9 | | 9 |
| Общая трудоемкость (в часах) | 180 | 108 | 72 |
| Общая трудоемкость (в з.е.) | 5 | 3 | 2 |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Лек. зан., ч | Прак. зан., ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|--------------|---------------|--------------|----------------------------|-------------------------|
| 1 семестр | | | | | |
| 1 Система управления персоналом, её цели, задачи и механизмы | 2 | 2 | 32 | 36 | УК-2, УК-3 |
| 2 Стратегии управления персоналом и системная модель стратегического управления кадрами | 2 | 2 | 32 | 36 | УК-2, УК-3 |
| 3 Современные подходы к процессам кадровой политики | 2 | 2 | 32 | 36 | УК-2, УК-3, УК-6 |
| Итого за семестр | 6 | 6 | 96 | 108 | |
| 2 семестр | | | | | |
| 4 Симптоматика проблем HR-политики и проектный подход к их решению | 3 | 3 | 26 | 32 | УК-2, УК-6 |
| 5 Формирование команд и командные стратегии | 3 | 3 | 25 | 31 | УК-2, УК-3 |
| Итого за семестр | 6 | 6 | 51 | 63 | |
| Итого | 12 | 12 | 147 | 171 | |

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | Формируемые компетенции |
|--|---|--------------------------------------|-------------------------|
| 1 семестр | | | |
| 1 Система управления персоналом, её цели, задачи и механизмы | Понятие СУП. Цели организации. Дерево целей СУП. Задачи СУП. Основные параметры трудовых ресурсов организации. Механизмы и технологии управления персоналом. Методы кадрового менеджмента. Конкурентная модель управления персоналом. | 2 | УК-2, УК-3 |
| | Итого | 2 | |

| | | | |
|---|--|----|---------------------|
| 2 Стратегии управления персоналом и системная модель стратегического управления кадрами | Основные характеристики стратегии управления персоналом. Формулирование и реализация стратегии как взаимосвязанных решений. Системная модель стратегического управления персоналом. Факторы эффективности реализации стратегии управления персоналом. | 2 | УК-2, УК-3 |
| | Итого | 2 | |
| 3 Современные подходы к процессам кадровой политики | Кадровая политика как механизм реализации HR-стратегии. Актуальные типы кадровой политики. Типовая модель HR-процессов. Базовые документы и методы кадровой политики. Процесс разработки кадровой политики организации. Концепция непрерывного образования. Самообучающаяся организация. | 2 | УК-2, УК-3, УК-6 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 6 | |
| 2 семестр | | | |
| 4 Симптоматика проблем HR-политики и проектный подход к их решению | Оценка HR-политики. Виды и анализ текучести кадров. Причины возникновения проблем кадровой политики. Последствия проблем в сфере HR. Разработка проектов по решению кадровых проблем. Преобразования в системе работы с персоналом. Модель компетенций для HR. Основные факторы, негативно влияющие на HR. Повышение значимости и статуса HR | 3 | УК-2, УК-6 |
| | Итого | 3 | |
| 5 Формирование команд и командные стратегии | Виды групп и команд. Особенности деятельности команды. Принципы формирования команды. Факторы, влияющие на создание команды. Основные подходы к созданию команды проекта. Важнейшие критерии отбора сотрудников в project team. Факторы сплоченности команды. Командные роли. Стадии развития команды. Модель Такмена. Модерация и фасилитация. | 3 | УК-2, УК-3 |
| | Итого | 3 | |
| Итого за семестр | | 6 | |
| Итого | | 12 | |

5.3. Контрольные работы

Не предусмотрено учебным планом

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.5.

Таблица 5.5 – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Наименование практических занятий (семинаров) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|-----------------|-------------------------|
| 1 семестр | | | |
| 1 Система управления персоналом, её цели, задачи и механизмы | 1 Опрос по темам раздела. 2 Ситуационные задачи и видео-кейсы. 3 Тестирование по темам раздела. | 2 | УК-2, УК-3 |
| | Итого | 2 | |
| 2 Стратегии управления персоналом и системная модель стратегического управления кадрами | 1 Опрос по темам раздела. 2 Ситуационные задачи и видео-кейсы. 3 Тестирование по темам раздела. | 2 | УК-2, УК-3 |
| | Итого | 2 | |
| 3 Современные подходы к процессам кадровой политики | 1 Опрос по темам раздела. 2 Ситуационные задачи и видео-кейсы. 3 Тестирование по темам раздела. | 2 | УК-2, УК-3, УК-6 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 6 | |
| 2 семестр | | | |
| 4 Симптоматика проблем HR-политики и проектный подход к их решению | 1 Опрос по темам раздела. 2 Ситуационные задачи и видео-кейсы. 3 Тестирование по темам раздела. | 3 | УК-2, УК-6 |
| | Итого | 3 | |
| 5 Формирование команд и командные стратегии | 1 Опрос по темам раздела. 2 Ситуационные задачи и видео-кейсы. 3 Тестирование по темам раздела. | 3 | УК-2, УК-3 |
| | Итого | 3 | |
| Итого за семестр | | 6 | |
| Итого | | 12 | |

5.6. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|---|-----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|
| 1 семестр | | | | |
| 1 Система управления персоналом, её цели, задачи и механизмы | Подготовка к тестированию | 32 | УК-2, УК-3 | Тестирование |
| | Итого | 32 | | |
| 2 Стратегии управления персоналом и системная модель стратегического управления кадрами | Подготовка к тестированию | 32 | УК-2, УК-3 | Тестирование |
| | Итого | 32 | | |
| 3 Современные подходы к процессам кадровой политики | Подготовка к тестированию | 32 | УК-2, УК-3, УК-6 | Тестирование |
| | Итого | 32 | | |
| Итого за семестр | | 96 | | |
| 2 семестр | | | | |
| 4 Симптоматика проблем HR-политики и проектный подход к их решению | Подготовка к тестированию | 26 | УК-2, УК-6 | Тестирование |
| | Итого | 26 | | |
| 5 Формирование команд и командные стратегии | Подготовка к тестированию | 25 | УК-2, УК-3 | Тестирование |
| | Итого | 25 | | |
| Итого за семестр | | 51 | | |
| | Подготовка и сдача экзамена | 9 | | Экзамен |
| Итого | | 156 | | |

5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | Формы контроля |
|-------------------------|---------------------------|------------|-----------|-----------------------|
| | Лек. зан. | Прак. зан. | Сам. раб. | |
| УК-2 | + | + | + | Тестирование, Экзамен |
| УК-3 | + | + | + | Тестирование, Экзамен |
| УК-6 | + | + | + | Тестирование, Экзамен |

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449289>.

7.2. Дополнительная литература

1. Управление персоналом: Учебное пособие / Т. Д. Санникова - 2018. 169 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/8893>.
2. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т. Д. Санникова - 2018. 156 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/8883>.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/455030>.

7.3.2. 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.

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор Acer X1128H;
- Проекционный экран;
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;

- Рабочее место преподавателя.

8.3. 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, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

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

8.4. 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 зрения** 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.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|--|-------------------------|----------------|-------------------------------------|
| 1 Система управления персоналом, её цели, задачи и механизмы | УК-2, УК-3 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

| | | | |
|---|------------------|--------------|-------------------------------------|
| 2 Стратегии управления персоналом и системная модель стратегического управления кадрами | УК-2, УК-3 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 3 Современные подходы к процессам кадровой политики | УК-2, УК-3, УК-6 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 4 Симптоматика проблем HR-политики и проектный подход к их решению | УК-2, УК-6 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 5 Формирование команд и командные стратегии | УК-2, УК-3 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|----------------------------|--|---|---|--|
| | | знать | уметь | владеть |
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|--------|---|
|--------|---|

| | |
|----------------------------|--|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на системном уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Реализация бизнес-процессов управления персоналом невозможна без:
 - 1) организационной структуры
 - 2) социальной политики
 - 3) рыночной ориентации
 - 4) самоидентификации
2. Обеспечение организации конкурентоспособными кадрами, их эффективное использование – это ... цели организации:
 - 1) экономические
 - 2) производственные
 - 3) социальные
 - 4) коммерческие
3. К параметрам персонала относятся:
 - 1) лояльность
 - 2) затратность
 - 3) квалификация
 - 4) стабильность
4. Отметьте общие принципы управления персоналом:
 - 1) интеграция и сплоченность коллектива
 - 2) системность
 - 3) уважение человеческого достоинства
 - 4) участие сотрудников в принятии решений
5. Элементами технократической модели управления персоналом являются:
 - 1) директивное исполнение
 - 2) узкая специализация
 - 3) коллективный контроль
 - 4) лидерство и партнерство
6. Какой стратегии организации соответствует кадровая стратегия, предполагающая внутреннюю конкуренцию и неформальное развитие личности?
 - 1) предпринимательской
 - 2) стратегии динамического роста
 - 3) стратеги прибыльности

- 4) стратегии ликвидации
7. Выберите признаки современного подхода к определению роли HR в организации:
 - 1) HR планирует бюджет HR
 - 2) HR расходы рассматриваются как инвестиции
 - 3) эффективность HR оценивается по методу аналогий
 - 4) деятельность HR рассматривается в качестве стратегической
8. К особенностям деятельности рабочей группы относятся:
 - 1) рациональное распределение ролей
 - 2) результатом выступает сумма результатов участников
 - 3) каждый участник отвечает только за свою часть работы
 - 4) каждый несет ответственность за общий конечный результат
9. Какие факторы влияют на создание команды проекта?
 - 1) специфика проекта
 - 2) взаимодополняемость
 - 3) профессионализм и опыт
 - 4) тип лидерства менеджера
10. Распределение ролей в проектной команде происходит на этапе...
 - 1) бурления
 - 2) формирования
 - 3) нормирования
 - 4) функционирования

9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов

1. Основные параметры трудовых ресурсов организации.
2. Системная модель стратегического управления персоналом.
3. Базовые документы и методы кадровой политики.
4. Разработка проектов по решению кадровых проблем.
5. Основные подходы к созданию команды проекта.

9.2. 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 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 осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

9.3. 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 9.2.

Таблица 9.2 – 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, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

9.4. 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;
- 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.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «25» 11 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|--|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Начальник учебного управления | Е.В. Саврук | Согласовано, fa63922b-1fce-4aba- 845d-9ce7670b004c |
| Декан ЗиВФ | И.В. Осипов | Согласовано, 126832c4-9aa6-45bd- 8e71-e9e09d25d010 |

ЭКСПЕРТЫ:

| | | |
|-----------------------------|----------------|--|
| Профессор, каф. менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Доцент, каф. менеджмента | Т.А. Рябчикова | Согласовано, 1e8cc3ad-2b4e-43fc- 91f9-b97f6b86afb5 |

РАЗРАБОТАНО:

| | | |
|--------------------------|----------------|--|
| Доцент, каф. менеджмента | Т.Д. Санникова | Разработано, 45dd00b4-614e-4630- 941d-a8650699c876 |
|--------------------------|----------------|--|