**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
_____Сенченко П.В.
«18» _____02_____ 2022 г.

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 (включая промежуточную аттестацию) | 108 | 72 | 180 | часов |
| | | | 5 | з.е. |

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

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 18.02.2022
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

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 |

Согласована на портале № 66675

| | | |
|---|---|---|
| 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 |

Согласована на портале № 66675

| | | | |
|---|---|---|---|
| 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 | |

Согласована на портале № 66675

| | | | |
|---|---|---|---|
| 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

Согласована на портале № 66675

### 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.<br>2 Ситуационные задачи и видео-кейсы.<br>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.<br>2 Ситуационные задачи и видео-кейсы.<br>3 Тестирование по темам раздела. | 2 | УК-2, УК-3 |
| | Итого | 2 | |
| 3 Современные подходы к процессам кадровой политики | 1 Опрос по темам раздела.<br>2 Ситуационные задачи и видео-кейсы.<br>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.<br>2 Ситуационные задачи и видео-кейсы.<br>3 Тестирование по темам раздела. | 3 | УК-2, УК-6 |
| | Итого | 3 | |
| 5 Формирование команд и командные стратегии | 1 Опрос по темам раздела.<br>2 Ситуационные задачи и видео-кейсы.<br>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

Согласована на портале № 66675

| 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.

Согласована на портале № 66675

### 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;

Согласована на портале № 66675

- 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 |

Согласована на портале № 66675

| | | | |
|---|---|---|---|
| 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 |
|---|---|

Согласована на портале № 66675

| | |
|---|---|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или<br>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

Согласована на портале № 66675

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.

Согласована на портале № 66675

### 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.

Согласована на портале № 66675

**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-4a6a-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 |

Согласована на портале № 66675