

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: Семенко 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

## 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
<b>Универсальные компетенции</b>		
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
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Профессиональные компетенции</b>		
-	-	-

**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
<b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	24	12	12
Лекционные занятия	12	6	6
Практические занятия	12	6	6
<b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	147	96	51

Подготовка к тестированию	147	96	51
<b>Подготовка и сдача экзамена</b>	9		9
<b>Общая трудоемкость (в часах)</b>	180	108	72
<b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>	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
<b>1 семестр</b>					
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	
<b>2 семестр</b>					
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
<b>1 семестр</b>			
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	
<b>2 семестр</b>			
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
<b>1 семестр</b>			
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	
<b>2 семестр</b>			
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
<b>1 семестр</b>				
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		
<b>2 семестр</b>				
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 <b>ориентирования</b> , 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 <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> 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 <b>системном</b> 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
--------------------------	----------------	--