

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

<i>Направление подготовки</i>	Прикладная информатика
<i>Код</i>	09.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Прикладная информатика в бизнесе
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2026

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Профессиональные	-	ПК-1

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Знает виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы УК-2.2 Умеет проводить анализ поставленной цели и определять круг задач, необходимых для ее достижения; анализировать альтернативные варианты достижения поставленной цели; использовать нормативно-правовую документацию УК-2.3 Владеет методиками определения круга задач в рамках поставленной цели и оптимальными способами их решения; методами оценки потребности в ресурсах и влияния ограничений; навыками работы с нормативно-правовой документацией
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Знает правила и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации УК-3.2 Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять методы социального взаимодействия для реализации своей роли и коммуникаций внутри команды УК-3.3 Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде
ПК-1	Способность проводить обследование организаций,	ПК-1.1 Знает методику проведения обследования организаций для выявления

	выявлять информационные потребности пользователей, формировать требования к информационной системе	информационных потребностей пользователей, формулировки требований к информационной системе ПК-1.2 Умеет выявлять информационные потребности пользователей, формировать требования к ИС ПК-1.3 Владеет навыками сбора и обработки результатов проектных исследований для выявления информационных потребностей пользователей
--	--	--

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки)

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	обладает знанием необходимых правовых норм, теории и методологии управления человеческими ресурсами; знанием методов, способов и технологий обоснования и принятия решений по управлению человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике	анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов решений по управлению человеческими ресурсами; умением разрабатывать планы, определять целевые этапы и основные направления работ по реализации решений по управлению человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике	навыками целей и задач мероприятий и проектов, направленных на реализацию по управлению человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике; навыками применения методов обоснования продолжительности и стоимости данных мероприятий и проектов и их ресурсной обеспеченности
Код компетенции	УК-3		
	Обладает знанием типологии и факторов формирования	устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие	навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия при

	команд и способов их социального взаимодействия; знанием основных приемов и норм социального взаимодействия; знанием основных понятий и методов конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, которые необходимы в системе управления человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике	успешную работу в коллективе; умением применять основные методы и нормы социального взаимодействия и этические принципы внутри команды, которые необходимы в системе управления человеческими ресурсами; умением определять цели и ставить задачи персоналу в системе управления человеческими ресурсами, учитывая культурное разнообразие; умением использовать управленческий потенциал самоменеджмента, работая в направлении личностного, образовательного и профессионального роста для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике	осуществлении руководства персоналом; навыками использования методов оценки своих действий, планирования и управления временем; навыками использования управленческого потенциала самоменеджмента в системе управления человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике
Код компетенции	ПК-1		
	Обладает знанием методологии и технологии информационного обеспечения системы управления человеческими ресурсами на предприятии; знанием требований и норм к информационному обеспечению системы управления человеческими ресурсами на предприятии;	выявлять информационные нужды менеджеров для осуществления ими процессов управления человеческими ресурсами на предприятии; умением формировать требования к информационным системам для использования в системе управления человеческими ресурсами на предприятии; умением	навыками сбора и обработки результатов выполнения мероприятий по информационному обеспечению системы управления человеческими ресурсами на предприятии; навыками формирования требований к информационным системам для использования в системе управления

	знанием методик выявления информационных нужд менеджеров для осуществления ими процессов управления человеческими ресурсами на предприятии	выявлять и учитывать информационные нужды менеджеров для осуществления ими процессов управления человеческими ресурсами на предприятии	человеческими ресурсами предприятия; навыками выявления и учета информационных нужд менеджеров для осуществления ими процессов управления человеческими ресурсами на предприятии
--	--	--	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана образовательной программы. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Корпоративный менеджмент», «Психология делового общения» и др.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: производственно-технологический, научно-исследовательский и проектный.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Форма обучения</i>
	<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	36
Занятия семинарского типа	36
Промежуточная аттестация: экзамен	9
Самостоятельная работа (СРС)	99

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные	Практ	Семин	Лабор	Иные	

			учебные занятия	исследовательские занятия	практические занятия	аудиторные занятия		
1.	Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления	2		2				7
2.	Кадровая политика и кадровая стратегия организации	3		3				8
3.	Система управления персоналом	3		3				8
4.	Служба управления персоналом	3		3				8
5.	Планирование человеческих ресурсов	3		3				8
6.	Подбор персонала	3		3				10
7.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	4		4				10
8.	Обучение и развитие персонала	4		4				10
9.	Планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения. Кадровый резерв	4		4				10
10.	Оценка персонала. Оценка социальной и экономической эффективности процессов управления персоналом	4		4				10
11.	Высвобождение персонала	3		3				10
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	36		36				99

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Управление человеческими ресурсами как интегральный	Персонал организации как объект управления. Предмет и метод управления персоналом. Принципы управления персоналом. Место и роль управления персоналом в

	компонент общего процесса управления	системе управления организацией. Концепции управления персоналом –обобщенное представление о месте человека в организации. Эволюция концепций управления персоналом: от концепции использования трудовых ресурсов к концепции управления человеком
2.	Кадровая политика и кадровая стратегия организации	Понятие и сущность кадровой политики организации. Этапы разработки кадровой политики. Типы кадровой политики. Открытая и закрытая типы кадровой политики. Методы разработки кадровой стратегии. Взаимосвязь стратегии управления организацией и управления персоналом. Особенности найма персонала, его развития и высвобождения для реализации определенного вида стратегии управления персоналом. Стратегические подходы к управлению компетенцией персонала
3.	Система управления персоналом	Понятие системы управления персоналом. Принципы, цели и методы построения системы управления персоналом организации, основные элементы системы управления персоналом. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом организации. Условия эффективного функционирования системы управления персоналом
4.	Служба управления персоналом	Понятие службы управления персоналом. Роль и место подразделения по работе с персоналом в системе кадровой деятельности. Новые условия и принципы работы службы управления персоналом. Основные задачи, направленность и взаимосвязь службы управления персоналом с другими подразделениями организации. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Организационное проектирование службы управления персоналом. Цели и функции службы управления персоналом. Численный и профессиональный состав работников кадровых служб. Оценка эффективности управления персоналом.
5.	Планирование человеческих ресурсов	Анализ кадрового потенциала. Анализ перспектив развития организации и потребностей в кадрах. Формирование структуры и штата, назначения персонала, создание резерва, перемещения сотрудников. Основные блоки планирования персонала. Структура типового оперативного плана. Содержание основных направлений маркетинговой деятельности в области персонала. Определение качественных и количественных потребностей в персонале. Показатели расходов на персонал.
6.	Подбор персонала	Подбор персонала и профориентация. Этапы привлечения работников в организацию. Преимущества и недостатки внешних источников найма. Преимущества и недостатки внутренних источников найма. Альтернативный найм. Содержание и этапы процесса отбора персонала. Характеристика

		первичных методов отбора. Собеседование как основной метод вторичного отбора персонала. Принятие решения о найме как завершающий этап подбора персонала.
7.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	Роль профориентационной работы в выборе индивидом трудовой деятельности. Понятие адаптации. Стадии адаптационного процесса. Первичная и вторичная адаптация. Виды адаптации. Содержание производственной и внепроизводственной адаптации. Методы управления адаптацией. Назначение и содержание общих программ адаптации. Назначение и содержание специальных программ адаптации.
8.	Обучение и развитие персонала	Понятие обучения и развития персонала. Системный подход к обучению и развитию персонала. Основные элементы процесса обучения. Классификация видов обучения персонала. Сущность подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Преимущества и недостатки внутрифирменного обучения. Преимущества и недостатки внешнего обучения. Методы обучения. Современные обучающие технологии и традиционное обучение. Развитие дистанционного и модульного обучения персонала. Программы развития персонала
9.	Планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения. Кадровый резерв	Карьера как комплексная технология развития персонала. Служебно-профессиональное продвижение работников. Этапы карьеры. Условия формирования карьеры: объективные и субъективные. Типы карьеры. Классификация карьеры. Роль кадровых служб в обеспечении традиционной карьеры персонала и служебно-профессиональным продвижением. Управление карьерой персонала. Карьера и служебное продвижение: общее и особенное. Объективные и субъективные факторы служебного продвижения. Понятие и сущность кадрового резерва. Отличие кадрового резерва от кадрового потенциала. Место кадрового резерва в системе работы с кадрами. Типологии кадрового резерва. Классификация резерва по виду деятельности; по времени назначения; по целям и этапам формирования, по субъектному составу. Работа с кадровым резервом. Принципы формирования кадрового резерва.
10.	Оценка персонала. Оценка социальной и экономической эффективности процессов управления персоналом	Место оценки персонала в системе работы с кадрами. Определение оценки персонала в широком и узком смысле слова. Цели проведения деловой оценки персонала. Задачи, решаемые оценочной процедурой. Классификация критериев оценки. Содержание, профессиональных, деловых, личностных и интегральных критериев оценки. Комплексный характер оценочной процедуры. Элементы оценки персонала: объект оценки, субъект оценки, методы оценки, процедура оценки. Зависимость результатов

		оценки персонала от грамотного и оптимального выбора объектов, субъектов, методов и процедуры оценки. Понятие методов оценки. Содержание традиционных методов оценки, их преимущества и недостатки. Содержание экспериментальных методов оценки, их преимущества и недостатки. Разработка методик, позволяющих комплексно оценить эффект от направлений работы с кадрами. Способы расчета экономического эффекта от кадровых мероприятий. Оценка затрат на персонал. Анализ затрат и результативности набора. Основные и дополнительные расходы на персонал. Издержки, связанные с текучестью и абсентизмом. Затраты на переподготовку и повышение квалификации работников управления для работы в условиях после внедрения мероприятий. Затраты на создание материально-технической базы организации по повышению квалификации. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом. Единовременные и текущие затраты.
11.	Высвобождение персонала	Экономичность и целесообразность высвобождения персонала предприятия. Принципы сокращения кадров. Планирование сокращения персонала. Программы мероприятий по высвобождению персонала. Виды увольнения. Выход на пенсию. Роль и функции менеджера по персоналу в процессе высвобождения сотрудника. «Заключительное интервью» как канал обратной связи. Формы структуризации и проведения заключительной беседы. Консультирование сотрудника службой управления персоналом. Концепция поиска нового рабочего места. Увязка предложений о работе с индивидуальными целями сотрудника. Работа с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста. Курсы подготовки к выходу на пенсию и их методическое построение. Проблемы высвобождения персонала на российских предприятиях.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления	Персонал организации как объект управления. Предмет и метод управления персоналом. Принципы управления персоналом. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией. Концепции управления персоналом –обобщенное представление о месте человека в организации. Эволюция концепций управления персоналом: от концепции использования трудовых ресурсов к концепции управления человеком
2.	Кадровая политика и кадровая стратегия	Понятие и сущность кадровой политики организации. Этапы разработки кадровой политики.

	организации	Типы кадровой политики. Открытая и закрытая типы кадровой политики. Методы разработки кадровой стратегии. Взаимосвязь стратегии управления организацией и управления персоналом. Особенности найма персонала, его развития и высвобождения для реализации определенного вида стратегии управления персоналом. Стратегические подходы к управлению компетенцией персонала
3.	Система управления персоналом	Понятие системы управления персоналом. Принципы, цели и методы построения системы управления персоналом организации, основные элементы системы управления персоналом. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом организации. Условия эффективного функционирования системы управления персоналом
4.	Служба управления персоналом	Понятие службы управления персоналом. Роль и место подразделения по работе с персоналом в системе кадровой деятельности. Новые условия и принципы работы службы управления персоналом. Основные задачи, направленность и взаимосвязь службы управления персоналом с другими подразделениями организации. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Организационное проектирование службы управления персоналом. Цели и функции службы управления персоналом. Численный и профессиональный состав работников кадровых служб. Оценка эффективности управления персоналом.
5.	Планирование человеческих ресурсов	Анализ кадрового потенциала. Анализ перспектив развития организации и потребностей в кадрах. Формирование структуры и штата, назначения персонала, создание резерва, перемещения сотрудников. Основные блоки планирования персонала. Структура типового оперативного плана. Содержание основных направлений маркетинговой деятельности в области персонала. Определение качественных и количественных потребностей в персонале. Показатели расходов на персонал.
6.	Подбор персонала	Подбор персонала и профориентация. Этапы привлечения работников в организацию. Преимущества и недостатки внешних источников найма. Преимущества и недостатки внутренних источников найма. Альтернативный найм. Содержание и этапы процесса отбора персонала. Характеристика первичных методов отбора. Собеседование как основной метод вторичного отбора персонала. Принятие решения о найме как завершающий этап подбора персонала.
7.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	Роль профориентационной работы в выборе индивидом трудовой деятельности. Понятие адаптации. Стадии адаптационного процесса. Первичная и вторичная адаптация. Виды адаптации. Содержание

		производственной и внепроизводственной адаптации. Методы управления адаптацией. Назначение и содержание общих программ адаптации. Назначение и содержание специальных программ адаптации.
8.	Обучение и развитие персонала	Понятие обучения и развития персонала. Системный подход к обучению и развитию персонала. Основные элементы процесса обучения. Классификация видов обучения персонала. Сущность подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Преимущества и недостатки внутрифирменного обучения. Преимущества и недостатки внешнего обучения. Методы обучения. Современные обучающие технологии и традиционное обучение. Развитие дистанционного и модульного обучения персонала. Программы развития персонала
9.	Планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения. Кадровый резерв	Карьера как комплексная технология развития персонала. Служебно-профессиональное продвижение работников. Этапы карьеры. Условия формирования карьеры: объективные и субъективные. Типы карьеры. Классификация карьеры. Роль кадровых служб в обеспечении традиционной карьеры персонала и служебно-профессиональным продвижением. Управление карьерой персонала. Карьера и служебное продвижение: общее и особенное. Объективные и субъективные факторы служебного продвижения. Понятие и сущность кадрового резерва. Отличие кадрового резерва от кадрового потенциала. Место кадрового резерва в системе работы с кадрами. Типологии кадрового резерва. Классификация резерва по виду деятельности; по времени назначения; по целям и этапам формирования, по субъектному составу. Работа с кадровым резервом. Принципы формирования кадрового резерва.
10.	Оценка персонала. Оценка социальной и экономической эффективности процессов управления персоналом	Место оценки персонала в системе работы с кадрами. Определение оценки персонала в широком и узком смысле слова. Цели проведения деловой оценки персонала. Задачи, решаемые оценочной процедурой. Классификация критериев оценки. Содержание, профессиональных, деловых, личностных и интегральных критериев оценки. Комплексный характер оценочной процедуры. Элементы оценки персонала: объект оценки, субъект оценки, методы оценки, процедура оценки. Зависимость результатов оценки персонала от грамотного и оптимального выбора объектов, субъектов, методов и процедуры оценки. Понятие методов оценки. Содержание традиционных методов оценки, их преимущества и недостатки. Содержание экспериментальных методов оценки, их преимущества и недостатки. Разработка методик, позволяющих комплексно оценить эффект от направлений работы с кадрами. Способы расчета экономического эффекта от кадровых мероприятий.

		Оценка затрат на персонал. Анализ затрат и результативности набора. Основные и дополнительные расходы на персонал. Издержки, связанные с текучестью и абсентизмом. Затраты на переподготовку и повышение квалификации работников управления для работы в условиях после внедрения мероприятий. Затраты на создание материально-технической базы организации по повышению квалификации. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом. Единовременные и текущие затраты.
11.	Высвобождение персонала	Экономичность и целесообразность высвобождения персонала предприятия. Принципы сокращения кадров. Планирование сокращения персонала. Программы мероприятий по высвобождению персонала. Виды увольнения. Выход на пенсию. Роль и функции менеджера по персоналу в процессе высвобождения сотрудника. «Заключительное интервью» как канал обратной связи. Формы структуризации и проведения заключительной беседы. Консультирование сотрудника службой управления персоналом. Концепция поиска нового рабочего места. Увязка предложений о работе с индивидуальными целями сотрудника. Работа с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста. Курсы подготовки к выходу на пенсию и их методическое построение. Проблемы высвобождения персонала на российских предприятиях.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления	Персонал организации как объект управления. Предмет и метод управления персоналом. Принципы управления персоналом. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией. Концепции управления персоналом –обобщенное представление о месте человека в организации. Эволюция концепций управления персоналом: от концепции использования трудовых ресурсов к концепции управления человеком
2.	Кадровая политика и кадровая стратегия организации	Понятие и сущность кадровой политики организации. Этапы разработки кадровой политики. Типы кадровой политики. Открытая и закрытая типы кадровой политики. Методы разработки кадровой стратегии. Взаимосвязь стратегии управления организацией и управления персоналом. Особенности найма персонала, его развития и высвобождения для реализации определенного вида стратегии управления персоналом. Стратегические подходы к управлению компетенцией персонала
3.	Система управления персоналом	Понятие системы управления персоналом. Принципы, цели и методы построения системы управления

		персоналом организации, основные элементы системы управления персоналом. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом организации. Условия эффективного функционирования системы управления персоналом
4.	Служба управления персоналом	Понятие службы управления персоналом. Роль и место подразделения по работе с персоналом в системе кадровой деятельности. Новые условия и принципы работы службы управления персоналом. Основные задачи, направленность и взаимосвязь службы управления персоналом с другими подразделениями организации. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Организационное проектирование службы управления персоналом. Цели и функции службы управления персоналом. Численный и профессиональный состав работников кадровых служб. Оценка эффективности управления персоналом.
5.	Планирование человеческих ресурсов	Анализ кадрового потенциала. Анализ перспектив развития организации и потребностей в кадрах. Формирование структуры и штата, назначения персонала, создание резерва, перемещения сотрудников. Основные блоки планирования персонала. Структура типового оперативного плана. Содержание основных направлений маркетинговой деятельности в области персонала. Определение качественных и количественных потребностей в персонале. Показатели расходов на персонал.
6.	Подбор персонала	Подбор персонала и профориентация. Этапы привлечения работников в организацию. Преимущества и недостатки внешних источников найма. Преимущества и недостатки внутренних источников найма. Альтернативный найм. Содержание и этапы процесса отбора персонала. Характеристика первичных методов отбора. Собеседование как основной метод вторичного отбора персонала. Принятие решения о найме как завершающий этап подбора персонала.
7.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	Роль профориентационной работы в выборе индивидом трудовой деятельности. Понятие адаптации. Стадии адаптационного процесса. Первичная и вторичная адаптация. Виды адаптации. Содержание производственной и внепроизводственной адаптации. Методы управления адаптацией. Назначение и содержание общих программ адаптации. Назначение и содержание специальных программ адаптации.
8.	Обучение и развитие персонала	Понятие обучения и развития персонала. Системный подход к обучению и развитию персонала. Основные элементы процесса обучения. Классификация видов обучения персонала. Сущность подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

		Преимущества и недостатки внутрифирменного обучения. Преимущества и недостатки внешнего обучения. Методы обучения. Современные обучающие технологии и традиционное обучение. Развитие дистанционного и модульного обучения персонала. Программы развития персонала
9.	Планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения. Кадровый резерв	Карьера как комплексная технология развития персонала. Служебно-профессиональное продвижение работников. Этапы карьеры. Условия формирования карьеры: объективные и субъективные. Типы карьеры. Классификация карьеры. Роль кадровых служб в обеспечении традиционной карьеры персонала и служебно-профессиональным продвижением. Управление карьерой персонала. Карьера и служебное продвижение: общее и особенное. Объективные и субъективные факторы служебного продвижения. Понятие и сущность кадрового резерва. Отличие кадрового резерва от кадрового потенциала. Место кадрового резерва в системе работы с кадрами. Типологии кадрового резерва. Классификация резерва по виду деятельности; по времени назначения; по целям и этапам формирования, по субъектному составу. Работа с кадровым резервом. Принципы формирования кадрового резерва.
10.	Оценка персонала. Оценка социальной и экономической эффективности процессов управления персоналом	Место оценки персонала в системе работы с кадрами. Определение оценки персонала в широком и узком смысле слова. Цели проведения деловой оценки персонала. Задачи, решаемые оценочной процедурой. Классификация критериев оценки. Содержание, профессиональных, деловых, личностных и интегральных критериев оценки. Комплексный характер оценочной процедуры. Элементы оценки персонала: объект оценки, субъект оценки, методы оценки, процедура оценки. Зависимость результатов оценки персонала от грамотного и оптимального выбора объектов, субъектов, методов и процедуры оценки. Понятие методов оценки. Содержание традиционных методов оценки, их преимущества и недостатки. Содержание экспериментальных методов оценки, их преимущества и недостатки. Разработка методик, позволяющих комплексно оценить эффект от направлений работы с кадрами. Способы расчета экономического эффекта от кадровых мероприятий. Оценка затрат на персонал. Анализ затрат и результативности набора. Основные и дополнительные расходы на персонал. Издержки, связанные с текучестью и абсентизмом. Затраты на переподготовку и повышение квалификации работников управления для работы в условиях после внедрения мероприятий. Затраты на создание материально-технической базы организации по повышению квалификации. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы

		управления персоналом. Единовременные и текущие затраты.
11.	Высвобождение персонала	Экономичность и целесообразность высвобождения персонала предприятия. Принципы сокращения кадров. Планирование сокращения персонала. Программы мероприятий по высвобождению персонала. Виды увольнения. Выход на пенсию. Роль и функции менеджера по персоналу в процессе высвобождения сотрудника. «Заключительное интервью» как канал обратной связи. Формы структуризации и проведения заключительной беседы. Консультирование сотрудника службой управления персоналом. Концепция поиска нового рабочего места. Увязка предложений о работе с индивидуальными целями сотрудника. Работа с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста. Курсы подготовки к выходу на пенсию и их методическое построение. Проблемы высвобождения персонала на российских предприятиях.

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления	Опрос, практическое задание, тестирование.
2.	Кадровая политика и кадровая стратегия организации	Опрос, практическое задание, тестирование
3.	Система управления персоналом	Опрос, практическое задание, тестирование
4.	Служба управления персоналом	Опрос, практическое задание, тестирование
5.	Планирование человеческих ресурсов	Опрос, практическое задание, тестирование
6.	Подбор персонала	Опрос, практическое задание, тестирование
7.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	Опрос, практическое задание, тестирование
8.	Обучение и развитие персонала	Опрос, практическое задание, тестирование
9.	Планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения. Кадровый резерв	Опрос, практическое задание, тестирование
10.	Оценка персонала. Оценка социальной и экономической эффективности процессов управления персоналом	Опрос, практическое задание, тестирование
11.	Высвобождение персонала	Опрос, практическое задание, тестирование

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1. Основная учебная литература

1. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации : методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html>

2. Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2024. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145478.html>

3. Молоткова, Н. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Молоткова, Д. Л. Хазанова, М. А. Блюм. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2023. — 88 с. — ISBN 978-5-8265-2614-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141098.html>

4. Эмих, И. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. В. Эмих. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2023. — 134 с. — ISBN 978-5-7433-3538-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145626.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Беликова, И. П. Управление персоналом : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 63 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121753.html>

2. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 233 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/153358.html>

3. Архипова, Н. И. Управление персоналом. Введение в профессию : учебное пособие / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. — 2-е изд. — Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2019. — 130 с. — ISBN 978-5-7281-2486-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89622.html>

4. Сотников, Н. З. Технологии управления персоналом в организации : практикум / Н. З. Сотников. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. — 186 с. — ISBN 978-5-7014-1043-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126992.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование». <http://www.edu.ru>

2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

3. <https://www.rsl.ru/> Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
 2. Семейство ОС Microsoft Windows
 3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
 4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
 5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
- Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; доска (маркерная), комплект мебели для преподавателя.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Операционные системы семейства Windows, КонсультантПлюс веб версия, Гарант веб версия, антивирус Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, VLC Media Player.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся .

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; доска (маркерная), комплект мебели для преподавателя.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Операционные системы семейства Windows, КонсультантПлюс веб версия, Гарант веб версия, антивирус Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Notepad++. Pinta, Gimp, AnyLogic, Inkscape, OpenShot. FreeCAD, LibreCAD, Jamovi, Visual Studio, Unity.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций –

проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3 Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление человеческими ресурсами

<i>Направление подготовки</i>	Прикладная информатика
<i>Код</i>	09.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Прикладная информатика в бизнесе
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Профессиональные	-	ПК-1

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Знает виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы УК-2.2 Умеет проводить анализ поставленной цели и определять круг задач, необходимых для ее достижения; анализировать альтернативные варианты достижения поставленной цели; использовать нормативно-правовую документацию УК-2.3 Владеет методиками определения круга задач в рамках поставленной цели и оптимальными способами их решения; методами оценки потребности в ресурсах и влияния ограничений; навыками работы с нормативно-правовой документацией
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Знает правила и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации УК-3.2 Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять методы социального взаимодействия для реализации своей роли и коммуникаций внутри команды УК-3.3 Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде
ПК-1	Способность проводить обследование организаций, выявлять информационные потребности пользователей,	ПК-1.1 Знает методику проведения обследования организаций для выявления информационных потребностей пользователей, формулировки требований к

	формировать требования к информационной системе	информационной системе ПК-1.2 Умеет выявлять информационные потребности пользователей, формировать требования к ИС ПК-1.3 Владеет навыками сбора и обработки результатов проектных исследований для выявления информационных потребностей пользователей
--	---	---

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки)

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	обладает знанием необходимых правовых норм, теории и методологии управления человеческими ресурсами; знанием методов, способов и технологий обоснования и принятия решений по управлению человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике	анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов решений по управлению человеческими ресурсами; умением разрабатывать планы, определять целевые этапы и основные направления работ по реализации решений по управлению человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике	навыками целей и задач мероприятий и проектов, направленных на реализацию по управлению человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике; навыками применения методов обоснования продолжительности и стоимости данных мероприятий и проектов и их ресурсной обеспеченности
Код компетенции	УК-3		
	Обладает знанием типологии и факторов формирования команд и способов их социального взаимодействия; знанием основных	устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; умением применять основные	навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия при осуществлении руководства

	приемов и норм социального взаимодействия; знанием основных понятий и методов конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, которые необходимы в системе управления человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике	методы и нормы социального взаимодействия и этические принципы внутри команды, которые необходимы в системе управления человеческими ресурсами; умением определять цели и ставить задачи персоналу в системе управления человеческими ресурсами, учитывая культурное разнообразие; умением использовать управленческий потенциал самоменеджмента, работая в направлении личностного, образовательного и профессионального роста для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике	персоналом; навыками использования методов оценки своих действий, планирования и управления временем; навыками использования управленческого потенциала самоменеджмента в системе управления человеческими ресурсами для достижения целей и задач прикладной информатики в экономике
Код компетенции	ПК-1		
	Обладает знанием методологии и технологии информационного обеспечения системы управления человеческими ресурсами на предприятии; знанием требований и норм к информационному обеспечению системы управления человеческими ресурсами на предприятии; знанием методик выявления информационных нужд менеджеров для осуществления ими	выявлять информационные нужды менеджеров для осуществления ими процессов управления человеческими ресурсами на предприятии; умением формировать требования к информационным системам для использования в системе управления человеческими ресурсами предприятия; умением выявлять и учитывать информационные нужды менеджеров для	навыками сбора и обработки результатов выполнения мероприятий по информационному обеспечению системы управления человеческими ресурсами на предприятии; навыками формирования требований к информационным системам для использования в системе управления человеческими ресурсами

	процессов управления человеческими ресурсами на предприятии	осуществления ими процессов управления человеческими ресурсами на предприятии	предприятия; навыками выявления и учета информационных нужд менеджеров для осуществления ими процессов управления человеческими ресурсами на предприятии
--	---	---	--

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения

		сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции

УК-2

Типовые тесты

Вопрос №1. Сущность технико-технологического аспекта управления персоналом заключается в следующем:

Варианты ответов:

1. включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;
2. предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством;
3. отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.

Вопрос №2. Сущность социально-психологического аспекта управления персоналом заключается в следующем:

Варианты ответов:

1. отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.;
2. отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы;
3. содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материальным стимулированием, использованием рабочего времени, организацию делопроизводства;

Вопрос №3. По содержанию осуществления воздействия на исполнителей методы управления персоналом подразделяются на следующие группы:

Варианты ответов:

1. организационные, экономические, психологические;
2. экономические, распорядительные, социальные;
3. административные, организационные, социально-психологические;

Вопрос №4. Верны ли утверждения?

А) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства

Б) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как дарового богатства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя

Варианты ответов:

1. А – нет, Б — нет
2. А – да, Б — да
3. А – да, Б — нет

Вопрос №5. Управление _____ — концепция, заключающаяся в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.

Варианты ответов:

1. человеческими ресурсами
2. персоналом
3. кадровым резервом

Тематика рефератов

1. Разработка стратегического плана работы с персоналом предприятия.
2. Разработка оперативного плана работы с персоналом.

3. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
4. Совершенствование системы набора персонала на предприятии.
5. Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
6. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
7. Организация процесса деловой оценки персонала.
8. Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
9. Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
10. Организация процессов высвобождения персонала.
11. Организация системы развития персонала плана работы с персоналом на предприятии.
12. Разработка организационного плана развития системы управления персоналом на предприятии.
13. Формирование целей развития системы управления персоналом на предприятии.
14. Формирование функций системы управления персоналом на предприятии.
15. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы в оргструктуре организации.
17. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом на предприятии.
18. Совершенствование регламентации труда персонала.
19. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
20. Совершенствование стратегического управления персоналом на предприятии.

Практическое задание

Денис Ковальчук является Генеральным, директором, и владельцем компании «Ника», занимающейся импортом и оптовой торговлей компьютерной техникой на северо-западе России. В компании работают два специалиста по закупке компьютеров за рубежом, получающие должностные оклады и месячные премии в размере до 40% оклада (решение о выплате премий принимает Генеральный директор), и пять коммерческих агентов, занятых продажами на внутреннем рынке и получающих комиссионные в размере 10% от суммы продаж. Цены на реализуемые компьютеры устанавливает так же Генеральный директор. Анализ финансовых результатов за последние шесть месяцев показал Денису, что прибыльность компании стала сокращаться, несмотря на постоянный рост объемов реализации и сохранение товарных запасов на одном уровне, и что, кроме того, увеличились сроки сбора дебиторской задолженности. Специалисты по закупкам в течение всех шести месяцев получали 40%-ную премию, однако их вознаграждение составляло только 40% от среднего дохода коммерческого агента.

Вопросы:

Какую систему вознаграждения вы бы предложили для «Ники»?

Задания открытого типа

1. Персонал организации как объект управления.
2. Предмет и метод управления персоналом, основные цели и задачи курса.
3. Принципы управления персоналом.
4. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией.
5. Эволюция концепций управления персоналом
6. Понятие и сущность кадровой политики организации.
7. Этапы разработки кадровой политики.
8. Типы кадровой политики.
9. Методы разработки кадровой стратегии.

10. Взаимосвязь стратегии управления организацией и управления персоналом.
11. Понятие и элементы системы управления персоналом.
12. Принципы, цели и методы построения системы управления персоналом организации.
13. Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом организации.
14. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом организации.
15. Нормативно – методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом организации.
16. Понятие службы управления персоналом.
17. Цели и функции службы управления персоналом.
18. Роль и место подразделения по работе с персоналом в организации.
19. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.
20. Численный и профессиональный состав работников кадровых служб.

УК-3

Типовые тесты

Вопрос №1. Влияние лидера на производительность управления персоналом проявляется на основе:

Варианты ответов:

1. управления персоналом в конфликтных и стрессовых ситуациях
2. воспитания духа коллективизма
3. вовлечения рабочих в управленческий процесс

Вопрос №2. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

Варианты ответов:

1. уклонение от проблемы конфликта
2. компромисс и решение проблемы
3. принуждение

Вопрос №3. Конфликт, в основе которого лежит служебная целесообразность, и он носит конструктивный характер — это конфликт ...

Варианты ответов:

1. деловой
2. внутриличностный
3. межгрупповой

Вопрос №4. При авторитарном стиле ведения совещания руководитель

Варианты ответов:

1. допускает возражения
2. добивается общего согласия
3. уверенно держит бразды правления

Вопрос №5. Стиль руководства и общения с коллективом определяется:

Варианты ответов:

1. взаимоотношениями с коллективом
2. целями работы
3. этическими принципами работы руководителя

4. все вышеперечисленное

Тематика рефератов

1. Установление моральных санкций и поощрений.
2. Развитие у работников инициативы и ответственности.
3. Установление социальных норм поведения.
4. Создание нормального психологического климата.
5. Формирование коллективов, групп.
6. Удовлетворение культурных и духовных потребностей.
7. Социальная и моральная мотивация и стимулирование.
8. Участие работников в управлении.
9. Создание творческой атмосферы.
10. Социально-психологическое планирование.
11. Социально-психологический анализ.
12. Индивид и группа: проблемы взаимодействия.

Практическое задание

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Вопросы:

Как вы себя поведете?

1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.
2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.
3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.
4. Прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

Задания открытого типа

1. Анализ кадрового потенциала.
2. Анализ перспектив развития организации и потребностей в кадрах.
3. Основные блоки планирования персонала.
4. Структура типового оперативного плана.
5. Показатели расходов на персонал.
6. Подбор персонала и профориентация.
7. Этапы привлечения работников в организацию.
8. Альтернативный найм.
9. Содержание и этапы процесса отбора персонала.
10. Собеседование как основной метод вторичного отбора персонала.
11. Принятие решения о найме как завершающий этап подбора персонала.
12. Роль профориентационной работы в выборе индивидом трудовой деятельности.
13. Понятие адаптации. Стадии адаптационного процесса.
14. Понятие обучения и развития персонала.

15. Основные элементы процесса обучения.
16. Классификация видов обучения персонала.
17. Карьера как комплексная технология развития персонала.
18. Служебно-профессиональное продвижение работников.
19. Управление карьерой персонала.
20. Место оценки персонала в системе работы с кадрами.

ПК-1

Типовые тесты

Вопрос №1. Что представляет собой заявление в документообороте организации?

Варианты ответов:

1. Это документ, объясняющий причины случившегося, который составляет работник на имя руководителя
2. Это документ с предложением назначить, переместить или поощрить работника
3. Это документ, который адресован должностному лицу и содержит какую-либо просьбу работника

Вопрос №2. В состав информационно-справочных документов не входит:

Варианты ответов:

1. указание
2. докладная записка
3. справка

Вопрос №3. Классификация информационных технологий (ИТ) по решаемой задаче включает

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. ИТ автоматизации офиса
2. ИТ обработки данных
3. ИТ поддержки предпринимателя
4. ИТ поддержки принятия решения

Вопрос №4. Классификация информационных технологий (ИТ) по способу применения средств и методов обработки данных включает

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. базовую ИТ
2. общую ИТ
3. конкретную ИТ
4. глобальную ИТ

Вопрос №5. Данный способ подключения к Интернет обеспечивает наибольшие возможности для доступа к информационным ресурсам

Варианты ответов:

1. постоянное соединение по оптоволоконному каналу
2. удаленный доступ по коммутируемому телефонному каналу
3. постоянное соединение по выделенному телефонному каналу
4. терминальное соединение по коммутируемому телефонному каналу

Тематика рефератов

1. Личностный рост сотрудников: факторы и барьеры.
2. Взаимосвязь профессионального и личностного роста.
3. Влияние коллектива на личностный рост сотрудника.
4. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию.
5. Психологическая специфика управленческой деятельности.
6. Психологические законы побуждения.
7. Психологические законы действия.
8. Психологические законы взаимодействия.
9. Психология иерархических структур организации.
10. Психология адхократических структур организации.
11. Планирование в системе управленческих действий.
12. Организация реализации принятых решений.
13. Основные подходы к реализации функций мотивирования (комплексно-методический; адаптационно-организационный).
14. Психология теории соучаствующего управления.
15. Психологическая характеристика вероятностной модели управления (Ф. Фидлер).
16. Общение как взаимодействие.
17. Коммуникативная компетентность менеджера.
18. Методы управленческого воздействия.
19. Психология принятия управленческого решения.
20. Проблемы межкультурной коммуникации.
21. Уровни и формы межкультурной коммуникации.
22. Этноцентризм, «отрицание» и «защита».
23. Понятие «культурного шока».
24. Понимание и принятие в межкультурной коммуникации.
25. Роль юмора в межкультурной коммуникации.

Тематика презентаций

1. Сущность и значение кадрового обеспечения системы управления персоналом.
2. Количественный и качественный состав службы управления персоналом.
3. Понятие документационного обеспечения системы управления персоналом.
4. Требования, предъявляемые к оформлению документов в системе управления персоналом.
5. Унифицированные системы документации в системе управления персоналом.
6. Сущность, значение и особенности информационного обеспечения системы управления персоналом.
7. Процесс передачи и получения информации в системе управления персоналом.
8. Состав, содержание и качество информации в системе управления персоналом.
9. Пути совершенствования информационной системы в системе управления персоналом.
10. Формирование комплексной информационной системы в системе управления персоналом.
11. Техническое обеспечение системы управления персоналом: понятие, состав, выбор технических средств.
12. Методы расчета необходимого количества технических средств в системе управления персоналом.
13. Состав нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.
14. Правила внутреннего трудового распорядка.
15. Коллективный договор.

16. Штатное расписание.
17. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
18. Акты централизованного регулирования, акты локального регулирования, нормативные акты, акты ненормативного характера в системе управления персоналом.

Задания открытого типа

1. Определение оценки персонала в широком и узком смысле слова. Цели, задачи оценочной процедуры.
2. Классификация критериев оценки.
3. Комплексный характер оценочной процедуры.
4. Элементы оценки персонала: объект оценки, субъект оценки, методы оценки, процедура оценки.
5. Понятие методов оценки.
6. Разработка методик, позволяющих комплексно оценить эффект от направлений работы с кадрами.
7. Способы расчета экономического эффекта от кадровых мероприятий.
8. Оценка затрат на персонал. Основные и дополнительные расходы на персонал.
9. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом.
10. Оценка деятельности кадровых служб и эффективности их работы.
11. Планирование сокращения персонала.
12. Программы мероприятий по высвобождению персонала.
13. Виды увольнения.
14. «Заключительное интервью» как канал обратной связи. Формы структуризации и проведения заключительной беседы.
15. Работа с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.