

Рабочая программа дисциплины

**Основы кадровой политики и  
кадрового планирования на макроуровне**

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

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

<b>Группа компетенций</b>	<b>Категория компетенций</b>	<b>Код</b>
Универсальные	Системное и критическое	УК-1
Общепрофессиональные		ОПК-3
Профессиональные		ПК-1

**2. Компетенции и индикаторы их достижения**

<b>Код компетенции</b>	<b>Формулировка компетенции</b>	<b>Индикаторы достижения компетенции</b>
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 выбирает ресурсы для поиска информации необходимой для решения поставленной задачи УК-1.3 выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами УК-1.4 предлагает решение(я) задачи, оценивает достоинства и недостатки, преимущества и риски
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.	ОПК-3.2 осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом и методов принятия управленческих решений ОПК-3.3 обеспечивает документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом ОПК-3.4 оценивает организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом
ПК-1	Способен осуществлять кадровое планирование и контроллинг, проводить маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала.	ПК-1.1 использует методы привлечения персонала, поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, оценивает их соответствие требованиям вакантной должности ПК-1.2 осуществляет кадровое планирование и контроллинг персонала ПК-1.3 владеет навыками анализа потребности организации в персонале, подготавливает предложения по привлечению и удержанию трудовых ресурсов ПК-1.5 оценивает внутренние ресурсы и способности персонала, владеет методами и инструментами для исследования поведения сотрудников ПК-1.6 составляет программы подбора и отбора

		персонала с использованием маркетинговых технологий
--	--	---

### 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-1		
	- основные аналитические методы работы в области кадровой политики; - основы кадрового планирования на макроуровне.	- осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения задач кадровой политики и кадрового планирования на макроуровне	- навыками аналитической работы в области решения задач кадровой политики; - навыками аналитической работы в области кадрового планирования на макроуровне.
Код компетенции	ОПК-3		
	- теорию организации мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом на макроуровне	- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, - обеспечивать их документационное сопровождение - оценивать их организационные и социальные последствия на макроуровне	- навыками разработки мероприятия, направленного на реализацию стратегии управления персоналом; - обеспечивать их документационное сопровождение; - оценивать организационные и социальные последствия на макроуровне.
Код компетенции	ПК-1		
	- основы кадрового планирования и контроллинга; - основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии	- применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга; - применять на практике основы	- методами кадрового планирования и контроллинга на макроуровне.



			заня тия	ия				
1.	Кадровая политика: трактовка и соотношение понятий	4			6			14
2.	Кадровый потенциал: сущность, структура, факторы развития	4			6			14
3.	Кадровый потенциал: оценка на различных уровнях	4			6			14
4.	Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения	4			6			14
5.	Формирование и использование трудового потенциала	4			6			14
6.	Барьеры в развитии трудового потенциала	4			8			14
7.	Направления развития трудового потенциала	6			8			12
8.	Управление развитием персонала организации	6			8			12
Итого		36			54			108
Промежуточная аттестация			18					

## 6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

### 6.2.1 Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Кадровая политика: трактовка и соотношение понятий	Кадровый потенциал. Общая характеристика и составляющие элементы. Система категорий. Различия в трактовке категорий исследователями. Определение человеческого потенциала в современных работах российских ученых. Основная цель развития человеческого потенциала. Служебная роль категории «человеческий потенциал». Проблемы

		<p>в области реализации человеческого потенциала. Утечка мозгов. Развитие человеческого потенциала. Региональная оценка развития человеческого потенциала. Направления стимулирования развития трудового потенциала. Понятие человеческого капитала. Накопление человеческого капитала. Особенности человеческого капитала. Классификация видов человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Средства и методы, направленные на повышение эффективности управления человеческим капиталом. Понятие «трудовой капитал». Характерные черты трудового капитала. Качество трудового капитала. Показатели качества трудового капитала. Виды инвестиций в трудовой капитал. Воспроизводство трудового капитала. Сущность интеллектуального капитала. Структура интеллектуального капитала. Методы оценки интеллектуального капитала. Подходы к его пониманию понятия «риск». Риски, относимые к трудовому потенциалу. Классификация рисков, относимых к трудовому потенциалу. Перечень рисков для персонала. Управление профессиональным риском.</p>
2.	Кадровый потенциал: сущность, структура, факторы развития	<p>Эволюция категориального аппарата «кадровый потенциал». Сущность трудового потенциала. Соотношение понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила». Подходы к трактовке понятия «трудовой потенциал». Качество трудового потенциала. Развитие трудового потенциала. Компоненты трудового потенциала. Количественные и качественные характеристикам трудового потенциала. Факторы развития трудового потенциала. Группа общих факторов и группа региональных факторов. «Гудвилл трудового потенциала персонала». Стоимостная оценка гудвилла. Конкурентоспособность работника. Классификационная группировка факторов, влияющих на конкурентоспособность персонала.</p>
3.	Кадровый потенциал: оценка на различных уровнях	<p>Уровни оценки и методы развития трудового потенциала. Трудовой потенциал работника. Структура трудового потенциала работника. Развитие и реализация трудового потенциала работника. Трудовой потенциал предприятия. Структура трудового потенциала предприятия. Компоненты трудового потенциала предприятия. Методами, используемые при формировании трудового потенциала предприятия. Трудовой потенциал общества.</p>
4.	Проблемы реализации социально	<p>Трудовой потенциал женщин. Социально-экономические проблемы женщин, требующие</p>

	уязвимых групп населения	<p>особого внимания и принятия мер в современный период. Политика содействия женской занятости. Направления, способствующие более полной реализации потенциала женщин. Реализация трудового потенциала молодежи. Основные индикаторы реализации потенциала молодежи на рынке труда. Обеспечение эффективной занятости молодежи. Направления реализации и развития трудового потенциала молодежи. Старение населения. Использование трудового потенциала пожилых. Критерии отнесения к пожилым. Пенсионное обеспечение. Адаптация пожилых людей к жизнедеятельности. Профессиональные маршруты пожилых. Опыт использования трудового потенциала пожилых. Социальноэкономические последствия использования трудового потенциала лиц пожилого возраста. Меры для повышения занятости пожилых и ускорения социально-экономической адаптации пожилых к трудовой деятельности. Трудовой потенциал инвалидов. Проблемы в области трудоустройства инвалидов. Зарубежный опыт использования трудового потенциала инвалидов. Направлений реализации и развития трудового потенциала инвалидов.</p>
5.	Формирование и использование трудового потенциала	<p>Образование как фактор развития трудового потенциала. Уровень образовательно-интеллектуального потенциала населения. Основные проблемы в образовательной системе. Расширение инвестиций в образование. Сохранение и развитие творческого потенциала человека. Накопление человеческого капитала. Уровень интеллектуального потенциала. Здоровье как фактор развития трудового потенциала. Доля расходов на здравоохранение. Инвестиции в здоровье людей. Направления в воспитании национального самосознания относительно здоровья. Занятость как условие использования трудового потенциала. Неиспользование трудового потенциала занятой части населения. Меры в сфере занятости, необходимые осуществлять в целях совершенствования механизма формирования, эффективного использования и развития трудового потенциала. Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала. Воспроизводство трудового потенциала. Проблемы использования трудового потенциала. Возрастная структура трудового потенциала. Тенденции, оказывающие влияние на развитие трудового потенциала. Основные критерии отнесения регионов к депрессивным. Мероприятия, ориентированные на развитие трудового потенциала. Международный опыт развития трудового</p>

		потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).
6.	Барьеры в развитии трудового потенциала	<p>Определение категории «моббинг». Виды моббинга. Основные формы моббинга. Классификационные признаки моббинга. Причины проявления моббинга. Последствия моббинга. Проблема предупреждения моббинга. Понятие термина «эмоциональное выгорание». Важные составляющие феномена «эмоционального выгорания». Симптомы эмоционального выгорания. Ключевые компоненты эмоционального выгорания. Стресс на рабочем месте. Признаки проявления стресса. Стратегии управления трудовыми стрессами. Основные факторы, играющие существенную роль в эмоциональном выгорании. Потери из-за профессионального выгорания. Профилактика эмоционального выгорания. Трудовая дискриминация. Причины трудовой дискриминации. Традиционно дискриминируемые на рынке труда группы. Формы дискриминации. Последствия трудовой дискриминации.</p>
7.	Направления развития трудового потенциала	<p>Рабочие кадры. Снижением престижа рабочих профессий. Трудности в замещении выбывающих рабочих кадров старших возрастов. Качество подготовки специалистов. Формирование рабочего капитала. Инвестирование в рабочий трудовой потенциал. Подготовка и использование квалифицированных рабочих кадров на предприятиях. Модернизации среднего профессионального образования. 9 Достойный труд. Развитие достойного труда. Удовлетворенность трудом. Индикаторы достойного труда. Критерии достойного труда. Элементы системы достойного труда. Риски профессиональной деятельности. Меры развития достойного труда. Производственные и социально-трудовые условия достойного труда. Научно-технический потенциал. Инновационный потенциал персонала. Подходы к определению инновационного потенциала персонала. Количественные и качественные характеристики инновационного потенциала персонала. Критерии развития инновационного потенциала персонала. Эффективность повышения инновационного потенциала персонала. Инновационный потенциал предприятия. Качественные характеристики трудового потенциала. Определение понятия «качество трудового потенциала». Направления развития качества трудового потенциала. Основные общепринятые значения термина «коучинг». Виды коучинга. Задачи, которые решает коучинг. Принципы коучинга. Факторы, влияющие на эффективность коучинга персонала. Методы оценки результатов работы коучей. Лояльность персонала.</p>



		<p>Типы лояльности. Элементы лояльности персонала. Взаимосвязь между ожиданиями предприятия и ожиданиями сотрудников. Профессиональное образование. Непрерывность образования. Основные задачи дополнительного профессионального образования. Нетрадиционные методы обучения. Виды дополнительного профессионального образования: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка и самообразование. Термин «удовлетворённость трудом». Элементы удовлетворенности трудом персонала. Формы удовлетворенности трудом. Взаимосвязь между производительностью и удовлетворенностью удовлетворенностью трудом. Квалификация работника, виды. Основные источники удовлетворенности трудом. Низкая удовлетворенность трудом. Рабочее время и нерабочее время. Зависимость между свободным и занятым временем. Основные функции и факторы свободного времени. Пути увеличения объема свободного времени, продолжительности досуга и улучшения его структуры. Профессиональная адаптация. Принципиальные цели адаптации. Основные функции трудовой адаптации. Направления и виды трудовой адаптации. Факторы, влияющие на адаптацию. Управление трудовой адаптацией. Критериями адаптации для управленческого персонала, для рабочих.</p>
8.	Управление развитием персонала организации	<p>Понятие «развитие персонала». Профессиональное развитие персонала. Факторы профессионального развития. Направления развития персонала. Принципы развития персонала. Стратегия развития персонала организации. 10 Основные стратегии развития персонала. Классификация ключевых методов профессионального развития персонала. Управление талантами. Силы, движущие управлением талантами. Отдельные характеристики термина «талант». Процессы управления талантами. Стадии формирования системы управления талантами. Сравнительная характеристика уровней управления талантами в организации. Планирование развития трудового потенциала. Основные этапы планирования развития трудового потенциала. Показатели состояния экономического потенциала организации. Основные индикаторы планирования развития трудового потенциала организации. Управление профессиональным развитием. Планирование развития персонала организации. Этапы управления развитием персонала. Организация развития персонала. Принципы управления развитием персонала организации. Проблемы оценки эффективности развития персонала.</p>

### 6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Кадровая политика: трактовка и соотношение понятий	Человеческий потенциал: общая характеристика Человеческий капитал и его составляющие Трудовой и интеллектуальный капитал Риски в управлении трудовым потенциалом
2.	Кадровый потенциал: сущность, структура, факторы развития	Сущность и компоненты трудового потенциала Факторы развития трудового потенциала Гудвилл трудового потенциала
3.	Кадровый потенциал: оценка на различных уровнях	Трудовой потенциал работника Трудовой потенциал организации Трудовой потенциал общества
4.	Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения	Трудовой потенциал женщин Трудовой потенциал пожилых Трудовой потенциал молодежи Трудовой потенциал инвалидов
5.	Формирование и использование трудового потенциала	Образование и здоровье как факторы формирования трудового потенциала Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала Международный опыт развития трудового потенциала
6	Барьеры в развитии трудового потенциала	Влияние моббинга на развитие трудового потенциала Эмоциональное выгорание как барьер в развитии трудового потенциала Дискриминация на рынке труда как препятствие в развитии трудового потенциала
7	Направления развития трудового потенциала	Развитие достойного труда Рост удовлетворенности трудом как условие развития трудового потенциала Повышение качества развития трудового потенциала Развитие рабочего трудового потенциала Влияние профессиональной мобильности на трудовой потенциал молодежи Управление процедурой адаптации работника Переподготовка и повышение квалификации персонала Коучинг и лояльность как условия развития персонала Стимулирование свободного времени как условие развития трудового потенциала Лояльность персонала как элемент развития трудового потенциала
8.	Управление развитием персонала организации	Развитие персонала: сущность, факторы, направления Управление талантами Планирование развития трудового потенциала Управление развитием персонала

### 6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Кадровая политика: трактовка и соотношение понятий	<p>Кадровый потенциал. Общая характеристика и составляющие элементы. Система категорий. Различия в трактовке категорий исследователями. Определение человеческого потенциала в современных работах российских ученых. Основная цель развития человеческого потенциала. Служебная роль категории «человеческий потенциал». Проблемы в области реализации человеческого потенциала. Утечка мозгов. Развитие человеческого потенциала. Региональная оценка развития человеческого потенциала. Направления стимулирования развития трудового потенциала. Понятие человеческого капитала. Накопление человеческого капитала. Особенности человеческого капитала. Классификация видов человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Средства и методы, направленные на повышение эффективности управления человеческим капиталом. Понятие «трудовой капитал». Характерные черты трудового капитала. Качество трудового капитала. Показатели качества трудового капитала. Виды инвестиций в трудовой капитал. Воспроизводство трудового капитала. Сущность интеллектуального капитала. Структура интеллектуального капитала. Методы оценки интеллектуального капитала. Подходы к его пониманию понятия «риск». Риски, относимые к трудовому потенциалу. Классификация рисков, относимых к трудовому потенциалу. Перечень рисков для персонала. Управление профессиональным риском.</p> <p>Человеческий потенциал: общая характеристика  Человеческий капитал и его составляющие  Трудовой и интеллектуальный капитал  Риски в управлении трудовым потенциалом</p>
2.	Кадровый потенциал: сущность, структура, факторы развития	<p>Эволюция категориального аппарата «кадровый потенциал». Сущность трудового потенциала. Соотношение понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила». Подходы к трактовке понятия «трудовой потенциал». Качество трудового потенциала. Развитие трудового потенциала. Компоненты трудового потенциала. Количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Факторы развития трудового потенциала. Группа общих факторов и группа региональных факторов. «Гудвилл трудового потенциала персонала». Стоимостная оценка гудвилла. Конкурентоспособность работника. Классификационная группировка факторов, влияющих на</p>

		<p>конкурентоспособность персонала.</p> <p>Сущность и компоненты трудового потенциала  Факторы развития трудового потенциала  Гудвилл трудового потенциала</p>
3.	Кадровый потенциал: оценка на различных уровнях	<p>Уровни оценки и методы развития трудового потенциала. Трудовой потенциал работника. Структура трудового потенциала работника. Развитие и реализация трудового потенциала работника. Трудовой потенциал предприятия. Структура трудового потенциала предприятия. Компоненты трудового потенциала предприятия. Методами, используемые при формировании трудового потенциала предприятия. Трудовой потенциал общества.</p> <p>Трудовой потенциал работника  Трудовой потенциал организации  Трудовой потенциал общества</p>
4.	Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения	<p>Трудовой потенциал женщин. Социально-экономические проблемы женщин, требующие особого внимания и принятия мер в современный период. Политика содействия женской занятости. Направления, способствующие более полной реализации потенциала женщин. Реализация трудового потенциала молодежи. Основные индикаторы реализации потенциала молодежи на рынке труда. Обеспечение эффективной занятости молодежи. Направления реализации и развития трудового потенциала молодежи. Старение населения. Использование трудового потенциала пожилых. Критерии отнесения к пожилым. Пенсионное обеспечение. Адаптация пожилых людей к жизнедеятельности. Профессиональные маршруты пожилых. Опыт использования трудового потенциала пожилых. Социальноэкономические последствия использования трудового потенциала лиц пожилого возраста. Меры для повышения занятости пожилых и ускорения социально-экономической адаптации пожилых к трудовой деятельности. Трудовой потенциал инвалидов. Проблемы в области трудоустройства инвалидов. Зарубежный опыт использования трудового потенциала инвалидов. Направлений реализации и развития трудового потенциала инвалидов.</p> <p>Трудовой потенциал женщин  Трудовой потенциал пожилых  Трудовой потенциал молодежи  Трудовой потенциал инвалидов</p>
5.	Формирование и использование трудового потенциала	<p>Образование как фактор развития трудового потенциала. Уровень образовательно-интеллектуального потенциала населения. Основные 8 проблемы в образовательной системе. Расширение инвестиций в образование. Сохранение и развитие творческого потенциала</p>

		<p>человека. Накопление человеческого капитала. Уровень интеллектуального потенциала. Здоровье как фактор развития трудового потенциала. Доля расходов на здравоохранение. Инвестиции в здоровье людей. Направления в воспитании национального самосознания относительно здоровья. Занятость как условие использования трудового потенциала. Недоиспользование трудового потенциала занятой части населения. Меры в сфере занятости, необходимые осуществлять в целях совершенствования механизма формирования, эффективного использования и развития трудового потенциала. Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала. Воспроизводство трудового потенциала. Проблемы использования трудового потенциала. Возрастная структура трудового потенциала. Тенденции, оказывающие влияние на развитие трудового потенциала. Основные критерии отнесения регионов к депрессивным. Мероприятия, ориентированные на развитие трудового потенциала. Международный опыт развития трудового потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).</p> <p>Образование и здоровье как факторы формирования трудового потенциала Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала Международный опыт развития трудового потенциала</p>
6.	Барьеры в развитии трудового потенциала	<p>Определение категории «моббинг». Виды моббинга. Основные формы моббинга. Классификационные признаки моббинга. Причины проявления моббинга. Последствия моббинга. Проблема предупреждения моббинга. Понятие термина «эмоциональное выгорание». Важные составляющие феномена «эмоционального выгорания». Симптомы эмоционального выгорания. Ключевые компоненты эмоционального выгорания. Стресс на рабочем месте. Признаки проявления стресса. Стратегии управления трудовыми стрессами. Основные факторы, играющие существенную роль в эмоциональном выгорании. Потери из-за профессионального выгорания. Профилактика эмоционального выгорания. Трудовая дискриминация. Причины трудовой дискриминации. Традиционно дискриминируемые на рынке труда группы. Формы дискриминации. Последствия трудовой дискриминации.</p> <p>Влияние моббинга на развитие трудового потенциала Эмоциональное выгорание как барьер в развитии трудового потенциала Дискриминация на рынке труда как препятствие в развитии трудового потенциала</p>
7.	Направления	Рабочие кадры. Снижением престижа рабочих

<p>развития трудового потенциала</p>	<p>профессий. Трудности в замещении выбывающих рабочих кадров старших возрастов. Качество подготовки специалистов. Формирование рабочего капитала. Инвестирование в рабочий трудовой потенциал. Подготовка и использование квалифицированных рабочих кадров на предприятиях. Модернизации среднего профессионального образования. Достойный труд. Развитие достойного труда. Удовлетворенность трудом. Индикаторы достойного труда. Критерии достойного труда. Элементы системы достойного труда. Риски профессиональной деятельности. Меры развития достойного труда. Производственные и социально-трудовые условия достойного труда. Научно-технический потенциал. Инновационный потенциал персонала. Подходы к определению инновационного потенциала персонала. Количественные и качественные характеристики инновационного потенциала персонала. Критерии развития инновационного потенциала персонала. Эффективность повышения инновационного потенциала персонала. Инновационный потенциал предприятия. Качественные характеристики трудового потенциала. Определение понятия «качество трудового потенциала». Направления развития качества трудового потенциала. Основные общепринятые значения термина «коучинг». Виды коучинга. Задачи, которые решает коучинг. Принципы коучинга. Факторы, влияющие на эффективность коучинга персонала. Методы оценки результатов работы коучей. Лояльность персонала. Типы лояльности. Элементы лояльности персонала. Взаимосвязь между ожиданиями предприятия и ожиданиями сотрудников. Профессиональное образование. Непрерывность образования. Основные задачи дополнительного профессионального образования. Нетрадиционные методы обучения. Виды дополнительного профессионального образования: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка и самообразование. Термин «удовлетворённость трудом». Элементы удовлетворенности трудом персонала. Формы удовлетворенности трудом. Взаимосвязь между производительностью и удовлетворенностью удовлетворенностью трудом. Квалификация работника, виды. Основные источники удовлетворенности трудом. Низкая удовлетворенность трудом. Рабочее время и нерабочее время. Зависимость между свободным и занятым временем. Основные функции и факторы свободного времени. Пути увеличения объема свободного времени, продолжительности досуга и улучшения его структуры. Профессиональная адаптация. Принципиальные цели адаптации. Основные функции трудовой адаптации. Направления и виды трудовой адаптации. Факторы, влияющие на адаптацию.</p>
--------------------------------------	--

		<p>Управление трудовой адаптацией. Критериями адаптации для управленческого персонала, для рабочих.</p> <p>Развитие достойного труда  Рост удовлетворенности трудом как условие развития трудового потенциала  Повышение качества развития трудового потенциала  Развитие рабочего трудового потенциала  Влияние профессиональной мобильности на трудовой потенциал молодежи  Управление процедурой адаптации работника  Переподготовка и повышение квалификации персонала  Коучинг и лояльность как условия развития персонала  Стимулирование свободного времени как условие развития трудового потенциала  Лояльность персонала как элемент развития трудового потенциала</p>
8.	Управление развитием персонала организации	<p>Понятие «развитие персонала». Профессиональное развитие персонала. Факторы профессионального развития. Направления развития персонала. Принципы развития персонала. Стратегия развития персонала организации. 10 Основные стратегии развития персонала. Классификация ключевых методов профессионального развития персонала. Управление талантами. Силы, движущие управлением талантами. Отдельные характеристики термина «талант». Процессы управления талантами. Стадии формирования системы управления талантами. Сравнительная характеристика уровней управления талантами в организации. Планирование развития трудового потенциала. Основные этапы планирования развития трудового потенциала. Показатели состояния экономического потенциала организации. Основные индикаторы планирования развития трудового потенциала организации. Управление профессиональным развитием. Планирование развития персонала организации. Этапы управления развитием персонала. Организация развития персонала. Принципы управления развитием персонала организации. Проблемы оценки эффективности развития персонала.</p> <p>Развитие персонала: сущность, факторы, направления  Управление талантами  Планирование развития трудового потенциала  Управление развитием персонала.</p>

**7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости

- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

*7.1. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)*

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы)</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
1.	Кадровая политика: трактовка и соотношение понятий	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
2.	Кадровый потенциал: сущность, структура, факторы развития	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
3.	Кадровый потенциал: оценка на различных уровнях	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
4.	Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
5.	Формирование и использование трудового потенциала	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
6.	Барьеры в развитии трудового потенциала	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
7.	Направления развития трудового потенциала	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
8.	Управление развитием персонала организации	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, творческие проекты, задания к интерактивным



		занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
--	--	---

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

### **Типовые вопросы для устного ответа**

#### **Тема 1. Кадровая политика: трактовка и соотношение понятий (проводится в форме практической подготовки)**

1. Человеческий потенциал: общая характеристика
2. Человеческий капитал и его составляющие
3. Трудовой и интеллектуальный капитал
4. Риски в управлении трудовым потенциалом

#### **Тема 2. Кадровый потенциал: сущность, структура, факторы развития**

1. Сущность и компоненты трудового потенциала
2. Факторы развития трудового потенциала
3. Гудвилл трудового потенциала

#### **Тема 3. Кадровый потенциал: оценка на различных уровнях**

1. Трудовой потенциал работника
2. Трудовой потенциал организации
3. Трудовой потенциал общества.

#### **Тема 4. Проблемы реализации потенциала социально уязвимых групп населения**

1. Трудовой потенциал женщин
2. Трудовой потенциал пожилых
3. Трудовой потенциал молодежи
4. Трудовой потенциал инвалидов

#### **Тема 5. Формирование и использование трудового потенциала**

1. Образование и здоровье как факторы формирования трудового потенциала
2. Региональная дифференциация в формировании и использовании трудового потенциала
3. Международный опыт развития трудового потенциала

#### **Тема 6. Барьеры в развитии трудового потенциала**

1. Влияние моббинга на развитие трудового потенциала
2. Эмоциональное выгорание как барьер в развитии трудового потенциала
3. Дискриминация на рынке труда как препятствие в развитии трудового потенциала

#### **Тема 7. Направления развития трудового потенциала**

1. Развитие достойного труда
2. Рост удовлетворенности трудом как условие развития трудового потенциала
3. Повышение качества развития трудового потенциала
4. Развитие рабочего трудового потенциала
5. Влияние профессиональной мобильности на трудовой потенциал молодежи
6. Управление процедурой адаптации работника
7. Переподготовка и повышение квалификации персонала
8. Коучинг и лояльность как условия развития персонала

9. Стимулирование свободного времени как условие развития трудового потенциала

10. Лояльность персонала как элемент развития трудового потенциала

### **Тема 8. Управление развитием персонала организации**

1. Развитие персонала: сущность, факторы, направления

2. Управление талантами

3. Планирование развития трудового потенциала

4. Управление развитием персонала

## **Типовые проблемно-аналитические задания**

### **ЗАДАНИЕ 1**

*Прочитайте описание сложившейся в компании ситуации. Определите основные кадровые проблемы, требующие срочного решения. Предложите управленческое решение сложившейся ситуации в отделе продаж.*

ООО «РиверЛаб» является компанией-дистрибьютором по продаже стоматологического оборудования и расходных материалов в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах. Головной офис находится в г. Новосибирске. ООО «РиверЛаб» создано в 2010 году и за последние годы заняло стабильное место на рынке стоматологического оборудования.

Возглавляет компанию директор, в подчинении которого 2 территориальных менеджера, один работает с Сибирским федеральным округом, другой – с Дальневосточным федеральным округом.

Работа по продаже оборудования ведется дистанционно, но менеджеры по продажам и сервисные инженеры работают в режиме командировок.

В структуре компании несколько отделов: закупок, продаж, сервисный отдел и кадровая служба.

Отдел закупок занимается поиском компаний-производителей и закупкой у партнеров стоматологического оборудования и расходных материалов. Возглавляет отдел начальник, который имеет в подчинении 9 менеджеров по закупкам и 1 специалиста по логистике.

Отдел продаж занимается расширением клиентской базы, продажей стоматологического оборудования и расходных материалов компаниям-ритейлерам. Отдел возглавляет начальник, который имеет в подчинении 14 менеджеров по продажам (6 работают по Сибирскому федеральному округу, 8 – по Дальневосточному) и 1 специалиста по логистике.

Сервисный отдел занимается гарантийным и пост гарантийным обслуживанием реализованного стоматологического оборудования. Отдел возглавляет главный инженер, у которого в подчинении 6 сервисных инженеров.

Кадровая служба состоит из менеджера по подбору кадров и бизнес-тренера, который занимается обучением менеджеров по закупке и продажам. Также в отделе работает бухгалтер.



Рисунок 1 – Организационная структура ООО «РиверЛаб»

«РиверЛаб» существует проблема в подборе менеджеров по продажам. Результативность отдела продаж напрямую зависит от эффективности взаимодействия членов команды, ориентированности на общий, а не индивидуальный результат, т.к. менеджеры работают с разными регионами и важны налаженные коммуникации между сотрудниками. Менеджер по подбору кадров не учитывает данную компетенцию при подборе работников, поэтому в отделе продаж постоянно возникают проблемы в дублировании клиентской базы. Тем не менее, индивидуальная работа тоже важна, но при этом оплата менеджеров по продажам фиксированная и не зависит от количества и объема собственных продаж. Таким образом, у менеджеров по продажам отсутствует мотивация работать лучше.

В настоящее время в компании открылось вакантное место начальника отдела продаж, т.к. действующий начальник назначен территориальным менеджером по Сибирскому федеральному округу. В связи с этим конкуренция между менеджерами по продажам усугубилась, и ориентация на общий результат отошла на второй план. Менеджеры по продажам стали активно бороться за клиентскую базу, чтобы их заметили, и отношения стали еще более напряженными.

Это негативно сказывается на результатах работы компании и требует не только срочного закрытия вакансии, но и изменения принципов управления персоналом.

Проанализируйте данные о кадровом составе и кадровой ситуации Куйбышевской центральной районной больницы. Сделайте вывод о проблемах в кадровом обеспечении деятельности этой медицинской организации и наметьте пути их решения.

## ЗАДАНИЕ 2

На основании представленных данных организации рассчитайте коэффициенты, отражающие интенсивность движения персонала в организации – коэффициент полного оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент замещения и коэффициент текучести кадров.

Проанализируйте полученные результаты и сделайте выводы о тенденциях в развитии кадровой ситуации.

Таблица – Движение кадров за период 2012-2014 гг. (чел.)

Показатели	2012	2013	2014
Штатно-плановая численность	1825	1727	1701
Среднесписочная численность	1591	1460	1355
Принято. Всего	41	23	107

Уволено, всего	140	109	218
Из них:			
по собственному желанию	115	89	147
за прогулы и нарушения	2	3	2
по состоянию здоровья	2	4	7
перемена места жительства	7	7	10
выход на пенсию	13	4	14
призыв на службу в Вооруженные силы РФ	1	2	-
сокращение штатов	-	-	36
перевод в другую организацию	-	-	2

### ЗАДАНИЕ 3

*Изучите сложившуюся в компании ситуацию. Представьте, что Вы – руководитель, отвечающий за деятельность корпоративного университета. Перед Вами поставлена задача о необходимости развития такой системы обучения, которая обеспечила бы реализацию стратегических задач компании. Определите актуальные направления работы корпоративного университета на ближайший год и спланируйте основные мероприятия на этот период времени.*

Профиль деятельности: банковский холдинг, включающий финансовые компании и банки. Численность персонала: 12 тыс. человек.

Срок работы на рынке: 7 лет.

Холдинговая компания образована за счет приобретения региональных банков со сложившейся системой и структурой управления, которые не подвергались изменениям при включении в состав холдинга. На данный момент в холдинге имеется корпоративный университет, созданный на базе отдела обучения, его организационная структура прошла несколько этапов эволюции, приспосабливаясь к стремительно растущим запросам компании. До появления корпоративного университета учебный план и бюджет на обучение формировались на основе консолидированных заявок руководителей и предложений подрядчиков с учетом требования периодичности обучения.

Решение о создании университета было принято после того, как собственники прошли обучение на курсах по лидерству и вдохновились идеей формирования единой программы, которая дифференцировалась бы по категориям персонала с учетом требований, заложенных в корпоративных компетенциях, а не по заявкам.

Корпоративный университет работает уже несколько лет, обеспечивает и координирует деятельность отделов обучения и учебных центров в компаниях холдинга. На данный момент для сотрудников реализуется обучение:

- по продуктам, существующим в рамках каждой из компаний группы (данные курсы полностью разрабатываются и реализуются в отделах обучения каждой из компаний, без согласования с корпоративным университетом);

- по лидерским навыкам (личное лидерство), которые реализуются корпоративным университетом с привлечением внешних провайдеров для всех сотрудников холдинга.

На совете директоров при реструктуризации стратегических целей развития компании встал вопрос о необходимости пересмотра деятельности корпоративного университета. В целом система

обучения актуальна для холдинга, поскольку обеспечивает престиж, рейтинги банков компании и актуализацию знаний персонала в части продуктов, однако в части проведения курсов лидерских качеств и навыков обучен уже весь персонал, текучесть которого невысока. В настоящий момент перед холдингом стоит задача интеграции

корпоративной культуры, формирования единого бренда и выработки новых единых корпоративных ценностей, которые позволили бы компаниям холдинга чувствовать себя единым целым.

### **Темы исследовательских, информационных, творческих проектов**

*Подготовка творческих проектов по темам:*

1. Проектирование системы управления адаптацией персонала (на примере ...).
2. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
3. Разработка организационной структуры службы управления персоналом (на примере ...).
4. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности (на примере ...).

### **Типовые задания к интерактивным занятиям**

#### **Диспут-игра**

Программа оценки персонала.

Характеристика организации.

Салон красоты был открыт в одном из спальных районов крупного города и быстро завоевал популярность жителей ближайшего микрорайона. Руководители придерживались кадровой политики, основанной на привлечении и обучении молодежи, которая не боится экспериментировать. Уже через год в салон стали приезжать клиенты из других районов, узнавшие о нем от своих знакомых. Было решено начать создание собственной сети салонов красоты. В планах компании было открыть 3 салона красоты в 22 первый год, еще 4 – во второй год и через три года увеличить сеть до 12 салонов. Руководство поставило перед собой также следующие цели: довести объем продаж каждого салона до 1,2 млн. руб. в месяц. Для покрытия постоянных издержек и получения прибыли, затраты на заработную плату персоналу не должны превышать 50% всей выручки сети. Доля недорогих стрижек (стоимостью до 400 руб.) должна составлять не менее 70% всех услуг парикмахеров, т.к. именно недорогие стрижки позволили салону добиться популярности. Также в новых салонах должны быть введены новые востребованные услуги: маникюр и педикюр, косметология, солярий, консультации по имиджу. Необходимо сохранить понравившийся клиентам график работы: с 7.30 до 22.30 часов без выходных и перерывов на обед. Штат первого салона состоял из директора, его заместителя (который выполнял также функции администратора), администратора, главного бухгалтера, 8 мастеров (в том числе косметолог), двух уборщиц, системного администратора (на полставки). Рекламой и изучением спроса занимался директор, его заместитель подбирал персонал. За прошедший год салон обслужил порядка 12000 клиентов со среднемесячной выручкой 800 тыс. руб. Понимая, что создание сети потребует привлечения сразу большого количества персонала и определенной централизации, руководство салона приняло на работу менеджера по персоналу. Его первой задачей стал расчет качественной и количественной потребности в персонале для сети на первый год ее развития (на 4 салона: один старый и три новых). Общая ситуация. Вы директор по персоналу, генеральный директор поручил вам разработать систему деловой оценки персонала вашей организации.

**Задание.** Представьте проект программы оценки персонала (цель, задачи, методы, принципы, необходимая материальная база, ответственные лица, необходимая подготовка, в том числе обучение оценщиков и т.п.).

### **Типовые тесты**

#### **Тесты**

1. Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия –  
а) запас трудовых возможностей у людей;

- б) всех тех, кто участвует в трудовом процессе;
- в) всех желающих участвовать в трудовом процессе;
- г) работающих в основных цехах;
- д) рабочих сдельщиков

2. Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет –

- а) весь персонал, работающий на промышленном предприятии;
- б) весь персонал, связанный с промышленным производством;
- в) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;
- г) всех работающих в подсобном сельском хозяйстве;
- д) всех учеников и пожарно-сторожевую охрану

3. К специалистам относятся

- а) главный механик;
- б) агент;
- в) кассир;
- г) инженер-механик;
- д) учётчик

4. Трудоемкость определяет-

- а) затраты труда на производство продукции;
- б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- в) количество продукции производимой в единицу времени;
- г) количество продукции высшего качества;
- д) затраты рабочего времени на вспомогательные работы

5. Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов предприятия

- а) выработка продукции;
- б) трудоёмкость;
- в) валовая продукция;
- г) фонд ресурсов труда;
- д) указанное в п. а, б

6. Явочная численность работающих учитывает –

- а) весь штат работающих числящихся на предприятии;
- б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
- в) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;
- г) работающих основных цехов;
- д) работающих вспомогательных цехов

7. Списочная численность работающих учитывает –

- а) весь штат работающих числящихся на предприятии;
- б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
- в) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;
- г) работающих подсобных и побочных производств;
- д) работающих основных и вспомогательных цехов

8. Коэффициент списочного состава определяется —

- а) отношением явочной численности к списочной;
- б) отношением календарного фонда рабочего времени к номинальному;
- в) отношением списочной численности к явочной;

- г) отношением номинального фонда рабочего времени к календарному;
- д) отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия

9. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов –

- а) оборачиваемость, коэффициент списочного состава;
- б) выработка, трудоемкость;
- в) коэффициент списочного состава, коэффициент сменности;
- г) рентабельность производства;
- д) штатный коэффициент

10. От чего в большей степени зависит производительность труда – на рабочем месте

- а) от организации рабочего процесса, квалификации персонала, технической оснащённости производства;
- б) от величины заработной платы, престижности работы, количества работников;
- в) от наличия заказов, спроса и цен на продукцию, объема сбыта;
- г) от объективных и субъективных факторов производства;
- д) от медицинского обслуживания и оздоровительных мероприятий

11. Повременная оплата труда применяется в случаях

- а) если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции;
- б) если отсутствуют количественные показатели выработки;
- в) если рабочий отказывается от применения сдельной оплаты труда;
- г) по причинам, указанным в п. а, б
- д) по причинам, указанным в п. а, б, в

12. Сдельная форма оплаты труда стимулирует

- а) качественные показатели работы;
- б) количественные показатели работы;
- в) сокращение ручного труда;
- г) творческий подход к труду;
- д) экономию материальных ресурсов

13. Оплата за неотработанное время включает в себя оплату:

- а) единовременных премий;
- б) вознаграждения за выслугу лет;
- в) ежегодных и дополнительных отпусков;
- г) стоимости продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
- д) компенсационных выплат, связанных с режимом работы

14. Это выраженный в денежной форме размер оплаты труда, за выполненные работы в зависимости от ее сложности или квалификации рабочего за единицу времени:

- а) тарифно-квалификационный справочник;
- б) заработная плата;
- в) тарифный разряд;
- г) тарифная ставка;
- д) тарифная сетка

15. К какому виду оплаты относится оплата труда рабочих в ночное время:

- а) дополнительной оплате;
- б) основной оплате;

- в) сдельной;
- г) повременной;
- д) бестарифной

16. К какому виду оплаты относится оплата выполнения государственных и общественных обязанностей:

- а) дополнительной оплате;
- б) основной оплате;
- в) сдельной;
- г) повременной;
- д) бестарифной

17. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой расценка устанавливается на весь объем работ с выполнением его в определенные сроки.

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

18. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время.

- а) повременная;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

19. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой производится премирование за выполнение нормированных заданий или за другие показатели.

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

20. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой оплата производится за количество изготовленной продукции исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени на ее выполнение.

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

21. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой труд рабочего оплачивается по прогрессивно возрастающим расценкам в соответствии со степенью перевыполнения норм выработки.

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;



д) сдельно-премиальная

22. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой заработная плата вспомогательного рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда основных рабочих.

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

23. Укажите элементы тарифной системы:

- а) нормирование труда, тарифная сетка, тарифная ставка;
- б) районные коэффициенты, нормирование труда, формы оплаты труда;
- в) тарифно-квалификационный справочник, тарифная ставка, тарифная сетка;
- г) тарифно-квалификационный справочник, нормирование труда, системы оплаты труда;
- д) формы и системы оплаты труда

24. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата определяется исходя из количества баллов, заработанных отдельным работником.

- а) повременная;
- б) сдельная;
- в) дополнительная;
- г) основная;
- д) бестарифная

25. Стоимостные показатели производительности используются, когда:

- а) осуществляется выпуск разнородной продукции;
- б) для исчисления размера прибыли;
- в) для расчета налогооблагаемой прибыли;
- г) ответы б, в
- д) для простоты, наглядности и точности расчета.

26. Показатель, обратный показателю производительности труда называется:

- а) выработкой;
- б) трудоемкостью;
- в) фондоемкостью;
- г) текучестью кадров;
- д) стоимостным показателем производительности труда

27. Укажите показатель, характеризующий затраты рабочего времени на единицу продукции:

- а) трудоемкость;
- б) фондоемкость;
- в) производительность труда;
- г) нормирование труда;
- д) норматив труда.

28. Укажите фактор, не влияющий на рост производительности труда:

- а) повышение коэффициента сменности;
- б) ликвидация простоев;

- в) укрепление трудовой дисциплины;
- г) улучшение охраны труда;
- д) снижение подоходного налог

29. Особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков – это:

- а) специальность;
- б) квалификация;
- в) навыки;
- г) профессия;
- д) ремесло

30. Работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство – это:

- а) рабочие;
- б) младший обслуживающий персонал;
- в) ученики; г) охрана; д) служащие

31. Достоинствами натуральных показателей производительности труда являются:

- а) простота, наглядность и точность расчета;
- б) быстрота расчета;
- в) необходимость использования для расчета прибыли;
- г) ответы б, в
- д) применение для расчета подоходного налога

32. Укажите единицу измерения трудовых показателей производительности труда:

- а) нормо-час/единицу продукции;
- б) штук/час;
- в) тонн/час;
- г) руб./час;
- д) руб./смену

34. Показатель текучести кадров учитывает:

- а) необходимый оборот рабочей силы;
- б) излишний оборот по увольнению;
- в) увольнение по организованным каналам;
- г) увольнение в связи с оптимизацией организационной структуры предприятия;
- д) ответы а, б

### **Типовые вопросы к письменным опросам**

1. Общая характеристика, назначение, цели и задачи кадровой политики. Объекты и субъекты кадровой политики.

2. Кадровая политика государства, содержание и принципы формирования.

3. Кадровая политика организации, содержание и виды, принципы формирования.

4. Взаимосвязь кадровой политики организации с ее общей политикой.

5. Общие принципы стратегии развития организации и ее взаимосвязь с кадровой политикой.

6. Общие принципы и концепции стратегии управления персоналом организации.

7. Основные принципы реализации кадровой политики, их содержание и направления.

8. Основные цели и задачи службы управления персоналом организации.

9. Основные этапы проектирования кадровой политики в организации.
10. Основные мероприятия по улучшению кадровой политики.
11. Особенности и задачи планирования деятельности организации по трудовым ресурсам.
12. Назначение и основные критерии оценки кадровой политики в организации.
13. Основные мероприятия по улучшению кадровой политики в организации.
14. Понятие, назначение, принципы, цели состав стратегического управления персоналом: их содержание.
15. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом, их компетентность, как главная характеристика деятельности.
16. Организационное построение системы стратегического управления персоналом.
17. Стратегические кадровые мероприятия: их содержание и характеристика.
18. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом организации.
19. Основные этапы составления и реализации стратегии управления персоналом организации, решаемые задачи.
20. Понятие, определение, цель и задачи кадрового планирования организации.
21. Проблемы интеграции кадрового планирования в планы организации. Процесс (этапы) кадрового планирования.
22. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением воздействия организационных целей на подразделения организации.
23. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением будущих потребностей.
24. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением дополнительной потребности в персонале при учете имеющихся кадров организации.
25. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с разработкой конкретного плана действия по ликвидации потребностей в персонале.
26. Методы прогнозирования потребностей в персонале.
27. Состав и качественная характеристика основных видов кадрового планирования.
28. Временные рамки кадрового планирования, характеристика факторов, воздействующих на каждом временном этапе планирования.
29. Распространенные «ловушки» процесса кадрового планирования, их состав и качественная характеристика, пути преодоления.
30. Основные направления деятельности по управлению персоналом: состав и основные характеристики.
31. Система управления персоналом: содержание, система и основные направления деятельности.
32. Система управления персоналом: принципы и методы.
33. Найм и отбор персонала: цель и общий порядок проведения мотивация принятия решения.
34. Методы и этапы выбора претендента на вакантное место: цели и содержание.
35. Деловая оценка кадров: цель и основные задачи, виды и критерии.
36. Цель и основные задачи разработки и реализации программ профессиональной подготовки персонала. Характеристика видов профессиональной подготовки.
37. Организация и состав, характеристика методов и приемов процесса профессионального обучения. Схожесть и отличие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
38. Основные формы повышения квалификации, их конкретные цели, задачи и программные результаты обучения.
39. Влияние профессионального обучения на деловую карьеру.
40. Роль руководителя в деловой карьере работника.

41. Роль управления персоналом в разработке программ по его развитию.
42. Конфликты в трудовом коллективе и их влияние на деятельность предприятия. Способы выявления и устранения.
43. Стиль руководства и его влияние на программы развития персонала предприятия.
44. Оценка работы службы управления персоналом.
45. Теоретические основы и проблемы формирования и реализации современной государственной кадровой политики.
46. Концептуальная сущность государственной кадровой политики.
47. Цели и задачи государственной кадровой политики, условия их достижения. Основные требования к государственной кадровой политике.
48. Объекты и субъекты государственной кадровой политики – основные характеристики и взаимосвязи.
49. Основные направления государственной кадровой политики.
50. Кадровая доктрина современной России.
51. Основные принципы реализации современной государственной кадровой политики – классификация и характеристика.
52. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления – классификация и характеристика.

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

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

#### **1) Требование к теоретическому устному ответу**

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

## **2) Творческие задания**

*Эссе* – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

*Критерии оценивания* - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

## **3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)**

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

*Критерии оценивания* – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

#### **4) Интерактивные задания**

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

#### **5) Комплексное проблемно-аналитическое задание**

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерий оценивания* - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение

формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

## **6) Исследовательский проект**

*Исследовательский проект* – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерии оценивания* - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

## **7) Информационный проект (презентация)**

*Информационный проект* – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

*Критерии оценивания* - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко

использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

## **8) Дискуссионные процедуры**

*Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции* являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.



## 9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

*Критерии оценивания* – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

## 10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

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

### 8.1. Основная учебная литература

1. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Иванов С.Ю. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

2. Королева, Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Королева Л.А.. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>

3. Люшина, Э.Ю. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Люшина Э.Ю., Моисеева Е.Г., Тихонова Е.О.. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

### 8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Борисова, А.А. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Борисова А.А. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-7782-3380-5. — Текст:

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html>

2. Елкин, С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / Елкин С.Е. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>

3. Серков, Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89498.html>

4. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

5. Управление персоналом в органах местного самоуправления: методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы управления персоналом» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. / — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 95 с. — ISBN 978-5-7264-1487-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/63796.html>

### 8.3. Перечень периодических изданий:

1. Управление персоналом. - <https://www.top-personal.ru/magazines.html?year=2004>

2. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - <https://delo-press.ru/journals/staff/>

3. Кадровик.ру. - <http://www.rubo.ru/www.kadrovik.ru>

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

1. [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru) - электронно-библиотечная система

2. [www.zipsites.ru](http://www.zipsites.ru) – бесплатная электронная Интернет-библиотека.

3. [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) – бесплатная электронная Интернет-библиотека.

## 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:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;

2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;

3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. 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:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- 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»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

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

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

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

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 на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

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 студентов-инвалидов и студентов 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.