

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.06.2025 16:39:24
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bfff679172803da5b1b599f609e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ**»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано
деканом экономического факультета
« 21 » марта 2025 г.
/Фокина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Основы управления персоналом

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль:
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета
Протокол «21» марта 2025 г. № 6
Председатель УМКом
/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой
государственных закупок, менеджмента
и государственного управления
Протокол от «06» марта 2025 г. № 8
Зав. кафедрой
/Трофимовская А.В./

Москва
2025

Автор-составитель:
Чекан А.А., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Основы управления персоналом» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Планируемые результаты обучения	4
2.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	2
3.	Объем и содержание дисциплины	5
4.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	7
5.	Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	9
6.	Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	25
7.	Методические указания по освоению дисциплины	27
8.	Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	27
9.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	27

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1 Цель и задачи дисциплины

Целью освоения студентами дисциплины «Основы управления персоналом» является формирование у обучающихся комплекса знаний по планированию кадровой работы, технологии управления персоналом, оценке труда и результатов деятельности персонала.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с теоретическими основами дисциплины;
- изучить комплекс проблем по основным направлениям деятельности в области управления персоналом.

1.2 Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Данная учебная дисциплина представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин «Экономическая теория», «Информационные технологии и системы в управлении персоналом», «Основы теории управления».

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	5
Объем дисциплины в часах	180
Контактная работа:	34.5

Лекции	12 ¹
Практические занятия	20 ¹
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2.5
Контрольная работа	0.2
Экзамен	0.3
Предэкзаменационная консультация	2 ¹
Самостоятельная работа	132 ¹
Контроль	13.5

Форма промежуточной аттестации: контрольная работа и экзамен в 4 семестре

3.2 Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
<p>Тема 1. Теоретико-философские основы управления персоналом Формирование научных подходов к управлению персоналом. Теории управления персоналом: классические теории (Ф. Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов (школа поведенческих наук). Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.). Теории человеческого и социального капитала. Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко). Эволюция развития управления персоналом как практической деятельности. Философия управления персоналом как философско-понятийное осмысление сущности управления персоналом, ее возникновение и связи с другими науками и направлениями науки об управлении.</p>	2	4
<p>Тема 2. Основы формирования системы управления персоналом Персонал как объект управления в организации. Персонал в традиционном и индустриальном производстве. Закономерности и принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Принципиальные подходы в японской, американской, западноевропейской и российской философии управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления персоналом организации, состав подсистем и элементов. Характеристика системы управления персоналом и ее подразделений. Характеристика основных принципов построения системы управления персоналом, их объективность, постоянство, обязательность для применения, взаимодействие. Принципы, характеризующие требования уформированию системы управления персоналом. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом. Классификация и сущность важнейших методов, используемых для обследования состояния деятельности и управления организацией: самообследование, интервьюирование, беседа, наблюдение рабочего дня, моментальные наблюдения, изучение документов. Классификация и сущность методов, применяемых для анализа и разработки оргпроектов систем управления: системный подход, параметрических, экспертно-аналитический, сравнений и аналогий, структуризации целей, имитационного моделирования, функционально-стоимостной, экспертных оценок и т.д. Основные понятия теории целеполагания системы управления организацией. Выделение двух групп целей системы управления персоналом: целей работника и целей организации. Целевые подсистемы системы управления персоналом организации. Методическое и нормативное обеспечение проектирования функционального разделения труда в системе управления персоналом. Состав и</p>	2	4

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

<p>содержание функций системы управления персоналом, варианты из классификации, их взаимосвязь и последовательность выполнения.</p> <p>Структура системы управления персоналом организации и характеристика ее основных элементов. Виды оргструктур системы управления персоналом. Цели, задачи и критерии построения оргструктур службы управления персоналом. Взаимосвязь подразделений по управлению персоналом с другими подразделениями организации.</p>		
<p>Тема 3. Основы кадровой политики и стратегии</p> <p>Трудовой потенциал общества, организации, работника: понятие, сущность и характеристика компонентов. Определение кадрового потенциала: требования к рабочему месту, должности. Расчет кадрового потенциала организации, руководства организации, функционального подразделения, работника. Оценка кадрового потенциала.</p> <p>Формирование кадровой политики. Понятие и сущность кадровой политики организации и ее особенности. Основные направления кадровой политики. Виды кадровой политики. Элементы кадровой политики: тип власти, стиль руководства, философия организации, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор и т.д. Стратегия управления персоналом. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи. Варианты классификации стратегий управления персоналом. Характеристика основных типов стратегий, используемых организациями на российском рынке и присущих им элементов политики управления персоналом (классификация проф. И.Б. Гуркова). Варианты стратегий управления персоналом в зависимости от концепции управления организацией (предпринимательская концепция, концепция контроллинга, концепция реинжиниринга).</p>	4	6
<p>Тема 4. Технологии управления персоналом</p> <p>Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное кадровое планирование: характеристика, различия и взаимосвязь. Основные этапы (направления) планирования персонала. Функции подразделений по планированию кадровой работы. Цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом.</p> <p>Деловая оценка и обор персонала. Подбор и расстановка персонала. Организация аттестации персонала. Управление социализацией, профориентацией и адаптацией персонала. Адаптация персонала. Управление этическими нормами. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала. Управление развитием персонала: обучение персонала и управление кадровым резервом. Деловая карьера. Организация обучения персонала. Мотивация и стимулирование труда персонала. Затраты на персонал.</p>	4	6
Итого	12 ²	20 ²

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
------------------------------------	-------------------	------------------	------------------------------	--------------------------	------------------

² Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Тема 1 Теоретико-философские основы управления персоналом	1.Эволюция развития управления персоналом как практической деятельности. 2.Философия управления персоналом 3.Персонал в традиционном и индустриальном производстве. 3.Принципиальные подходы в японской, американской, западноевропейской и российской философии управления персоналом	33	Изучение основной и дополнительной литературы, рецензирование статей из рекомендованных периодических изданий по вопросам изучаемой темы, подготовка к выполнению тестовых заданий, подготовка контрольной работы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	тест, рецензии на статьи из периодических изданий, опрос
Тема 2. Основы формирования системы управления персоналом	1.Функционально-целевая модель системы управления персоналом организации, состав подсистем и элементов. 2.Характеристика основных принципов построения системы управления персоналом 3.Основные понятия теории целеполагания системы управления организацией. 4.Целевые подсистемы системы управления персоналом организации. 5.Методическое и нормативное обеспечение проектирования функционального разделения труда в системе управления персоналом.	33	Изучение основной и дополнительной литературы, рецензирование статей из рекомендованных периодических изданий по вопросам изучаемой темы, подготовка к выполнению тестовых заданий, подготовка контрольной работы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	тест, рецензии на статьи из периодических изданий, опрос
Тема 3. Основы кадровой политики и стратегии	1.Расчет кадрового потенциала организации, руководства организации, функционального подразделения, работника. 2.Оценка кадрового потенциала.	33	Изучение основной и дополнительной литературы, рецензирование статей из рекомендованных периодических изданий по вопросам изучаемой темы, подготовка к выполнению тестовых заданий, подготовка контрольной работы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	тест, рецензии на статьи из периодических изданий, опрос
Тема 4. Технологии управления	1. Функции подразделений по планированию кадровой	33	Изучение основной и дополнительной	Учебно-методическое обеспечение	тест, рецензии на статьи из

персоналом	работы. 2.Подбор и расстановка персонала. 3.Управление социализацией, профориентацией и адаптацией персонала. 4.Управление этическими нормами. 5.Безопасность, условия и дисциплина труда персонала. 6.Затраты на персонал.		литературы, рецензирование статей из рекомендованных периодических изданий по вопросам изучаемой темы, подготовка к выполнению тестовых заданий, подготовка контрольной работы	дисциплины	периодических изданий, опрос
Итого		132 ³			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоение образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2.	<u>Знать:</u> основные экономические понятия, законы и теории, показатели их классификации и способы	Опрос Доклад	Шкала оценивания опроса Шкала

³ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

		Самостоятельная работа	определения <u>Уметь:</u> применять экономические термины, законы и теории, определять экономические показатели.		оценивания доклада
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<u>Знать:</u> основные экономические понятия, законы и теории, показатели их классификации и способы определения. <u>Уметь:</u> применять экономические термины, законы и теории, определять экономические показатели. <u>Владеть:</u> методами экономической теории, умениями расчета экономических показателей.	Опрос Доклад Тест Рецензия на статью	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста Шкала оценивания рецензии
ОПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<u>Знать:</u> - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях; <u>Уметь:</u> - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией	Опрос Доклад	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада

			<p>стратегии;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций; - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний; 		
	Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии; - использовать техники финансового учета для 	<p>Опрос</p> <p>Доклад</p> <p>Тест</p> <p>Рецензия на статью</p>	<p>Шкала оценивания опроса</p> <p>Шкала оценивания доклада</p> <p>Шкала оценивания теста</p> <p>Шкала оценивания рецензии</p>

			<p>предупреждения кризисных ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы и фирмы в целом; - методами управления операциями; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, планирование, контроль); - методами разработки и реализации стратегий 		
ОПК-2	Пороговый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их 	Опрос Доклад	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада

			<p>эффективности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии; - использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций; - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний; 		
	Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки у управленческих решений в современных условиях; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - анализировать финансовую отчетность и составлять 	Опрос Доклад Тест Рецензия на статью	<p>Шкала оценивания опроса</p> <p>Шкала оценивания доклада</p> <p>Шкала оценивания теста</p> <p>Шкала оценивания рецензии</p>

			<p>финансовый прогноз развития организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии; - использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций; - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы и фирмы в целом; - методами управления операциями; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, планирование, контроль); - методами разработки и реализации стратегий 		
ОПК-3	Пороговый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее 	Опрос Доклад	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада

			<p>сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии; - использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций; - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний; 		
Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки у правленческих решений в современных условиях; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; 	<p>Опрос</p> <p>Доклад</p> <p>Тест</p> <p>Рецензия на статью</p>	<p>Шкала оценивания опроса</p> <p>Шкала оценивания доклада</p> <p>Шкала оценивания теста</p> <p>Шкала оценивания рецензии</p>	

			<ul style="list-style-type: none"> - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии; - использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций; - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы и фирмы в целом; - методами управления операциями; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, планирование, контроль); - методами разработки и реализации стратегий 		
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания теста

Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов (80-100% правильных ответов);

6-7 баллов (70-75 % правильных ответов);

5 баллов (50-65 % правильных ответов);

0-4 баллов (менее 50 % правильных ответов).

Шкала оценивания рецензии

Рецензия оценивается от 0 до 10 баллов.

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент в работе демонстрирует способность анализировать материал.	8-10

Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	6-7
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к анализу, допущены ошибки.	5
Рецензия выполнена формально, отсутствует анализ.	0-4

Шкала оценивания опроса

Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов.

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

Шкала оценивания доклада

Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 30 баллов.

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-5
2. Личный вклад автора	0-5
3. Структурированность материала	0-4
4. Постраничные ссылки	0-4
5. Объем и качество используемых источников	0-4
6. Оформление текста и грамотность речи	0-4
7. Защита доклада	0-4

5.3. Типовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примеры тестовых заданий:

1. Разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда и т.д. Это характеристика подсистемы системы управления персоналом:

- а) планирования и маркетинга персонала;
- б) управления трудовыми отношениями;
- в) управления развитием персонала;
- г) информационного обеспечения системы управления персоналом.

2. Децентрализованная служба управления персоналом характеризуется:

- а) сосредоточением основных кадровых функций у руководителей среднего звена организации;
- б) наличием специального структурного подразделения – службы кадров;
- в) отсутствием специального структурного подразделения – службы кадров;
- г) сосредоточением основных кадровых функций в специальном структурном подразделении – службе кадров.

3. К основным типам систем управления персоналом относят:

- а) неспециализированная СУП;
- б) нецентрализованная СУП;
- в) децентрализованная СУП;
- г) централизованная СУП;
- д) специализированная СУП

4. К основным факторам, определяющим направление кадровой стратегии нельзя отнести:

- а) организационно-правовая форма предприятия;
- б) стратегия организации;
- в) размер организации;
- г) финансовая стабильность/нестабильность организации.

5. Реактивная кадровая политика характеризуется тем, что кадровая работа сводится к...

- а) ликвидации негативных последствий;
- б) диагностике персонала, прогнозированию кадровой ситуации на среднесрочный период;
- в) контролю за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами развития кризиса и принятию мер по его локализации;
- г) постоянному мониторингу ситуации и корректировке кадровых программ в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды.

6. К уровням кадрового планирования не относится:

- а) оперативное планирование;
- б) финансовое планирование;
- в) стратегическое планирование;
- г) тактическое планирование;
- д) целевое планирование.

7. Общими принципам отбора персонала являются:

- а) равный доступ любого человека в организацию, чьи характеристики соответствуют требованиям;
- б) соблюдение законодательных и этических норм;
- в) ориентация на слабые, а не сильные стороны человека;
- г) отказ в приеме новых сотрудников, если в них нет необходимости.

Примерные темы контрольных работ по дисциплине:

1. Принципы и направления кадровой политики организации (на примере организации).
2. Роль и место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации(на примере организации).

3. Маркетинговая концепция управления персоналом (на примере организации).
4. Повышение роли кадровых служб в управлении персоналом.(на примере организации).
5. Кадровое планирование в организации.(на примере организации).
6. Развитие теории управления персоналом за рубежом.(на примере организации).
7. Совершенствование системы управления персоналом организации.(на примере организации).
8. Стратегия управления персоналом организации.(на примере организации).
9. Оперативный план работы с персоналом.(на примере организации).
10. Формирование системы управления персоналом в организации.(на примере организации).

Примерные темы докладов по дисциплине:

1. Принципы и направления кадровой политики организации.
2. Роль и место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации.
3. Процесс планирования потребности организации в персонале.
4. Оперативный план работы с персоналом.
5. Формирование системы управления персоналом в организации.

Примерные вопросы к экзамену:

1. Теории управления о роли человека в организации.
2. Персонал организации как объект управления. Количественные и качественные характеристики персонала. Классификация персонала по категориям работников.
3. Основные функции управления персоналом современной организации.
4. Система методов управления персоналом: классификация, особенности применения.
5. Характеристика основных принципов управления персоналом.
6. Состав функциональных подсистем в системе управления персоналом организации.
7. Сущность и задачи кадрового планирования. Классификация факторов, влияющих на кадровое планирование.
8. Кадровая политика организации: понятие, цели, задачи и факторы, влияющие на выбор кадровой политики.
9. Содержание оперативного плана работы с персоналом в организации.
10. Особенности управления персоналом в американских организациях.
11. Особенности управления персоналом в японских организациях.
12. Особенности управления персоналом в европейских организациях.
13. Характеристика основных типов системы управления персоналом организацией.
14. Сущность, основные направления и подходы формирования стратегии

управления персоналом организации.

15. Организационная структура системы управления персоналом.

16. Типы кадровой политики организации.

17. Основные составляющие стратегии управления персоналом.

18. Основные принципы кадрового планирования. Классификация факторов, влияющих на кадровое планирование.

Примерный перечень статей для написания рецензий:

1. Киселева Г.С. Оценка потребности организации в переподготовке и повышении квалификации кадров // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право» - 2014

<https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-potrebnosti-organizatsii-v-perepodgotovke-i-povyshenii-kvalifikatsii-kadrov>

2. Родин Д.В. Стратегический маркетинг персонала организации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева - 2015

<https://cyberleninka.ru/article/v/strategicheskiy-marketing-personala-organizatsii>

Примерные вопросы для проведения опроса:

1. Метод «Assessment-Center».

2. Количественные методы планирования и прогнозирования потребности в персонале: метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса; метод расчета по нормам обслуживания; метод расчета по рабочим местам и нормативам численности; статистические методы. Решение задач.

3. Программа адаптации молодого специалиста – выпускника вуза.

4. Программа набора молодых специалистов (GraduateRecruitmentProgram). Программы стажировок в современных российских и зарубежных компаниях.

5. В чем заключается сущность важнейших методов, используемых для обследования состояния деятельности и управления организацией: самообследование, интервьюирование, беседа, наблюдение рабочего дня, моментальные наблюдения, изучение документов.

6. Принципиальное отличие оценки персонала от аттестации персонала.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, проверка тестов, доклад, рецензии на статьи.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	Количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Доклад	до 30 баллов
Контрольная работа	до 100 баллов

Тест	до 10 баллов
Рецензия	до 10 баллов
Экзамен	до 30 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Контрольная работа оценивается по шкале от 0 до 100 баллов.

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Выполнены все требования к написанию и защите <i>контрольной работы</i> : обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	81-100 Зачтено
Основные требования к <i>контрольной работе</i> и её защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	61-80 Зачтено
Имеются существенные отступления от требований к работе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании работы или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	41-60 Зачтено
Тема <i>контрольной работы</i> не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	0-40 Не зачтено

Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	24-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	16-23
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	8-15
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-7

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При

выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468618>

Семенова, В.В.

Управление персоналом [Текст] : основные технологии управления: учеб.пособие / В. В. Семенова, Ю. В. Лясникова, В. В. Мазур. - М.: Русайнс, 2020. - 146с

Базаров, Т.Ю.

Управление персоналом [Текст] : учебник для СПО / Т. Ю. Базаров. - 14-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2017. - 320с.

6.2. Дополнительная литература:

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум [Электронный ресурс]: учеб.пособие для вузов. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=883716>

2. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для вузов /Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников. — М. :Юрайт, 2018. — 270 с. —

Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8.

3. Маслова, В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — 3-е изд. — М. :Юрайт, 2018. — 506 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/0BFF602F-0534-4203-B15E-51E45C5FE3AF.

4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд.— М. :Юрайт, 2018. — 467 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562.

5. Управление персоналом [Текст] : современные проблемы и тенденции развития. / Коренькова Т.В.,ред. - М. : ГУП, 2014. - 218с.

6. Управление персоналом организации [Текст] : учеб.-практ. пособие для вузов / Коренькова Т.В., ред. - М. : ГУП, 2014. - 268с.

7. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для вузов / под ред. И. А. Максимцева. — 2-е изд.— М. :Юрайт, 2018. — 526 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B

8. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций [Электронный ресурс]. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 122 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=757112>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом

2. www.pro-personal.ru – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы

3. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

4. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс

7. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

– Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;

– Методические рекомендации по подготовке и проведению лекционных занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;

– Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;

– Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по учебной дисциплине «Стратегическое управление персоналом»;

– Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования
pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;

- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.