

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Документ подписан проставив печать
Информация о владельце: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
ФИО: Игнатенко Виталий Иванович высшего образования
Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике
Дата подписания: 19.10.2023 06:22:10 «Заочный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
Уникальный программный ключ: (ЗГУ)
a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по ОД
_____ Игнатенко В.И.

Управление человеческими ресурсами рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономика, менеджмент и организация производства**

Учебный план 38.03.02_МН-20_очная форма_2020.plx
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки Производственный менеджмент

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 40
самостоятельная работа 23
часов на контроль 45

Виды контроля в семестрах:
экзамены 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	уп	рп	уп	рп
Неделя	10			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	20	20	20	20
Практические	20	20	20	20
В том числе инт.	16	16	16	16
Итого ауд.	40	40	40	40
Контактная работа	40	40	40	40
Сам. работа	23	23	23	23
Часы на контроль	45	45	45	45
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

ст.преподаватель *Атлыгина Виктория Александровна* _____

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от г. №

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент А.И.Монич __ _____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от __ _____ 2021 г. № __
Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент А.И.Монич __ _____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от __ _____ 2022 г. № __
Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент А.И.Монич __ _____ 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от __ _____ 2023 г. № __
Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент А.И.Монич __ _____ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от __ _____ 2024 г. № __
Зав. кафедрой к.э.н., доцент А.И.Монич

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цели дисциплины:
1.2	• сформировать знания и представления, навыки об управлении формированием человеческих ресурсов для организации и их эффективном использовании, со-здание условий для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации;
1.3	• дать студентам знания о новом механизме управления персоналом организации в условиях рыночной среды, сформировать у них компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом;
1.4	Задачи дисциплины:
1.5	дать студентам знания о новом механизме управления персоналом организации в условиях рыночной среды, сформировать у них компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.05
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Деловые коммуникации
2.1.2	Культурология
2.1.3	Деловые коммуникации
2.1.4	Культурология
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Корпоративная социальная ответственность
2.2.2	Мотивация и стимулирование персонала
2.2.3	
2.2.4	Корпоративная социальная ответственность
2.2.5	Мотивация и стимулирование персонала

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	
Знать:	
Уровень 1	роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
Уровень 2	типы и виды полномочий, принципы и механизмы распределения полномочий и ответственности
Уровень 3	порядок и правила эффективного делегирования полномочий, порядок реструктуризации и реорганизации в организационном проектировании
Уметь:	
Уровень 1	применять концепцию управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении
Уровень 2	распределять полномочия и ответственность в рамках организационной структуры управления организации
Уровень 3	обосновать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами
Владеть:	
Уровень 1	методами проектирования организационной структуры управления организации
Уровень 2	навыками планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры и в рамках стратегии управления человеческими ресурсами
Уровень 3	методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом
ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
Знать:	
Уровень 1	основы методологии управления персоналом
Уровень 2	современные технологии управления персоналом организации

Уровень 3	процессы групповой динамики и принципы формирования команды
Уметь:	
Уровень 1	оценивать положение организации на рынке труда
Уровень 2	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
Уровень 3	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Владеть:	
Уровень 1	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения оперативных управленческих задач
Уровень 2	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических управленческих задач.
Уровень 3	совокупностью знаний, умений, навыков, способов деятельности для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
Знать:	
Уровень 1	основы методологии управления персоналом
Уровень 2	современные технологии управления персоналом организации
Уровень 3	процессы групповой динамики и принципы формирования команд
Уметь:	
Уровень 1	управлять стрессами при адаптации персонала
Уровень 2	управлять конфликтами и стрессами при адаптации персонала
Уровень 3	решать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом
Владеть:	
Уровень 1	различными способами разрешения конфликтных ситуаций
Уровень 2	различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций
Уровень 3	совокупностью знаний, умений, навыков, способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	студент имеет знания только основного материала основные формы и принципы организации работы с персоналом;
3.1.2	роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;
3.1.3	основы методологии управления персоналом;
3.2 Уметь:	
3.2.1	демонстрирует значительное умение регулировать конфликты и трудовые споры, организовывать переговорный процесс между работодателем и профсоюзом;
3.2.2	типы и виды полномочий, принципы и механизмы распределения полномочий и ответственности;
3.2.3	оценивать положение организации на рынке труда;
3.2.4	современные технологии управления персоналом организации
3.3 Владеть:	
3.3.1	владение элементами навыками управления конфликтами в коллективе;
3.3.2	методами проектирования организационной структуры управления организации;
3.3.3	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения оперативных управленческих задач;
3.3.4	различными способами разрешения конфликтных ситуаций

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте дакт.	Примечание
	Раздел 1. 4 семестр						

1.1	Тема 1. Основы и практика управления человеческими ресурсами /Лек/	7	4	ПК-1	Л1.4Л2.4	0	
1.2	Модели управления человеческими ресурсами. Интеллектуальный капитал: теория и ее практическое значение /Пр/	7	4	ПК-1	Л1.3Л2.1	0	
1.3	Тема 2. Общая роль служб персонала, роль специалистов по человеческим ресурсам /Лек/	7	2	ОПК-3 ПК-1	Л1.2Л2.4	0	
1.4	Основы и практика управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами /Ср/	7	2	ОПК-3 ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
1.5	Тема 3. Организационное поведение /Лек/	7	2	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.4Л2.4	0	
1.6	Теории организации. Организационная структура. Типы организаций. Организационные процессы. /Пр/	7	1	ОПК-3	Л1.3Л2.2	0	
1.7	Оценка организационной культуры. Оценка организационного климата. Поддержание и изменение культуры. /Пр/	7	1	ОПК-3	Л1.3Л2.2	0	
1.8	Структура зарплаты. Зависимая оплата: оплата в соответствии с показателями работы, компетентностью, квалификацией и вкладом. Льготы, доплаты, пенсии и пособия работникам. Управление системой оплаты труда. /Пр/	7	2	ОПК-3	Л1.3Л2.2	0	
1.9	Организационная культура. Мотивация и управление вознаграждением /Ср/	7	3	ОПК-3 ПК-1	Л1.2Л2.1	0	
1.10	Тема 4. Организация, виды работ и роли /Лек/	7	2	ОПК-3	Л2.3	2	
1.11	Ориентиры организации. Организационное планирование. /Пр/	7	4	ОПК-3	Л1.3Л2.2	0	
1.12	Управление изменениями. Преобразование организации. Самоуправляемые команды. Проектирование работы с высокими показателями. Построение ролей. /Пр/	7	2	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	0	
1.13	Организация, виды работ и роли /Ср/	7	3	ОПК-3 ПК-1	Л1.2Л2.3	0	
1.14	Тема 5. Процесс управления человеческими ресурсами /Лек/	7	2	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.4Л2.4	0	
1.15	Составляющие компетентности. Типы компетентности /Пр/	7	2	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	2	
1.16	Анализ навыков. Анализ компетенций. Должностные инструкции. Ролевые профили. /Пр/	7	2	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	2	
1.17	Процесс управления человеческими ресурсами /Ср/	7	3	ОПК-3 ПК-1	Л1.1Л2.1	0	
1.18	Тема 6. Обеспечение организации трудовыми ресурсами /Лек/	7	2	ОПК-3 ПК-1	Л1.4Л2.4	2	
1.19	Поиск персонала через Интернет. Привлечение сторонних ресурсов. Учреждения общего и профессионального образования. Отбор анкет. Методы отбора. Типы интервью. Выбор методов отбора. /Пр/	7	1	ОПК-3 ПК-1	Л1.1Л2.2	1	

1.20	Планирование и структурирование собеседования. Подходы к проведению собеседований. Методы проведения собеседования — начало и завершение. Методы проведения собеседования — постановка вопросов. Применение тестов при процедуре отбора. /Пр/	7	1	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	1	
1.21	Организационные факторы, влияющие на работу. Изменение моделей работы. Безработица. Ожидания карьерного роста. /Пр/	7	0	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	0	
1.22	Управление показателями труда /Ср/	7	3	ОПК-3 ПК-1	Л1.1Л2.3	0	
1.23	Тема 7. Стратегическое развитие человеческих ресурсов /Лек/	7	2	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.4Л2.4	2	
1.24	Выявление потребностей в профессиональном обучении. Составление планов учебных программ. Методы обучения. /Пр/	7	0	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	0	
1.25	Мероприятия, направленные на повышение квалификации руководителей. Подходы к повышению квалификации руководителей. /Пр/	7	0	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	0	
1.26	Стратегическое развитие человеческих ресурсов /Ср/	7	3	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.3	0	
1.27	Тема 8. Повышение квалификации руководителей /Лек/	7	2	ОПК-3 ПК-1	Л1.4Л2.4	2	
1.28	Планирование карьеры. /Пр/	7	0	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	0	
1.29	Повышение квалификации руководителей /Ср/	7	3	ОПК-3 ПК-1	Л1.2Л2.1	0	
1.30	Тема 9. Обеспечение найма и управление человеческими ресурсами /Лек/	7	2	ОПК-3 ПК-1 ПК-2	Л1.4Л2.4	2	
1.31	Закон о защите данных. Возраст и занятость. Вредные привычки. Форма одежды. Электронная почта. /Пр/	7	0	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	0	
1.32	Процедура разрешения трудовых конфликтов. Дисциплинарная процедура. Процедура определения пригодности к выполняемой работе. Процедура сокращения. /Пр/	7	0	ОПК-3 ПК-1	Л1.3Л2.2	0	
1.33	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами /Ср/	7	3	ОПК-3 ПК-1	Л1.2Л2.1	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Определение управления человеческими ресурсами.
2. Цели управления человеческими ресурсами.
3. Разработка концепции управления человеческими ресурсами.
4. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.
5. Основные виды деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.
6. Определение стратегического управления человеческими ресурсами.
7. Цели стратегического управления человеческими ресурсами.
8. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
9. Общая роль служб персонала. Варианты работы службы персонала.
10. Маркетинг в кадровых подразделениях.
11. Модели обязанностей в управлении ЧР.
12. Подходы к оценке работы. Общие методы оценки.
13. Теории организации.
14. Организационная структура. Типы организаций.
15. Организационные процессы.
16. Значение культуры. Как вырабатывается организационная культура.

17. Разнообразие культур. Элементы культуры.
18. Классификации организационных культур.
19. Процесс мотивации. Виды мотивации.
20. Теория мотивации. Инструментальная теория.
21. Теория содержания (потребностей).
22. Двухфакторная модель Герцберга.
23. Система управления вознаграждением.
24. Изменения в управлении вознаграждением.
25. Структура зарплаты.
26. Процесс организации. Организационное планирование.
27. Развитие организации. Процесс развития и изменения.
28. Факторы, влияющие на проектирование рабочего места.
29. Роль планирования человеческих ресурсов.
30. Задачи планирования человеческих ресурсов.
31. Процесс планирования человеческих ресурсов.
32. Стратегия обеспечения ресурсами.
33. Текучесть кадров. Планирование мероприятий.
34. Процесс подбора и отбора персонала.
35. Повышение эффективности подбора персонала.
36. Цель отборочных собеседований.
37. Применение тестов при процедуре отбора.
38. Цель управления показателями труда. Принципы управления показателями труда.
39. Теории труда. Организационные факторы, влияющие на работу.
40. Сущность трудовых отношений.
41. Определение стратегического развития человеческих ресурсов.
42. Цели стратегического РЧР. Элементы РЧР.
43. Философия развития человеческих ресурсов.
44. Организационное и профессиональное обучение
45. Планирование личного развития
46. Повышение квалификации руководителей
47. Управление карьерой: преемственность руководства и планирование карьеры
48. Практика трудового найма
49. Процедуры в управлении человеческими ресурсами
50. Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами

5.2. Темы письменных работ

5.3. Фонд оценочных средств

пробный вариант теста (приложение 1)

5.4. Перечень видов оценочных средств

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие, размещение	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Тебекин А. В.	Управление персоналом: допущено УМО по образованию в качестве учебника для студентов вузов	М.: Кнорус, 2012	15
Л1.2	Федорова Н. В., Минченкова О. Ю.	Управление персоналом: учебник; допущено Советом УМО по образованию в качестве учебника для студентов вузов	М.: Кнорус, 2013	20
Л1.3	Норильский индустр. ин-т; сост. Ю. В. Михайлов, В. А. Атлыгина	Управление человеческими ресурсами: метод. указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для студентов направления подготовки 080500.62 "Менеджмент", профиль подготовки "Производственный менеджмент" (по отраслям), всех форм обучения	Норильск: НИИ, 2013	38
Л1.4	Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В., Бадхен М.Л.	Управление человеческими ресурсами: рекомендовано Советом УМО в качестве учебника для студентов вузов (квалификация "бакалавр")	М.: Академия, 2014	10

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие, размещение	Издательство, год	Колич-во
--	---------------------	----------------------	-------------------	----------

	Авторы, составители	Заглавие, размещение	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	под ред. А.Я. Кибанова	Управление персоналом организации: учебник для вузов	М.: ИНФРА-М, 2009	5
Л2.2	Мелихов Ю.Е., Малув П.А.	Управление персоналом: портфель надежных технологий: учено-практическое пособие	М.: Изд.-торг. корпорация "Дашков и К", 2015	3
Л2.3	Веснин В.Р.	Управление персоналом. Теория и практика: учебник для вузов	М.: Проспект, 2015	1
Л2.4	Мордовин С.К.	Управление человеческими ресурсами	М.: ИНФРА-М, 2000	1

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	MS Windows 7 (Номер лицензии 62693665 от 19.11.2013)
6.3.1.2	MS Office Standard 2013 (Номер лицензии 62693665 от 19.11.2013)

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Консультант Плюс (версия для образовательных учреждений)
---------	--

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Аудитория: 422 –
7.2	мультимедийный класс (проектор в комплекте Panasonic PT-vx51; экран настенный; 1 компьютер (Intel Pentium(R) G630 2.70GHz, 2Гб ОЗУ, HDD 160 Гб) (для преподавателя))
7.3	Аудитория: 424 –
7.4	компьютерный, мультимедийный класс (моноблок Acer e Machines EZ1711 – 8 комплектов+ персон-альный компьютер LG в комплекте (для препода-вателя) (Intel Atom D525 1.80GHz, 2Гб ОЗУ, HDD 160 Гб) ; мультимедийный проектор Panasonic; экран с электроприводом настенный; интерактив-ный экран; проектор Epson EB-485Wi широко-угольный ультрокороткоф. интерактивный;)

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

--

**Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н. М. Федоровского»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Управление человеческими ресурсами**

Уровень образования: бакалавриат

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

Разработчик ФОС:

ст.преподаватель, Атлыгина Виктория Александровна _____

Атлыгина Виктория Александровна

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № от г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент А.И.Монич

Фонд оценочных средств по дисциплине Управление человеческими ресурсами для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности / направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ на основе Рабочей программы дисциплины Управление человеческими ресурсами, утвержденной решением ученого совета от г., Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	

Таблица 2. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код результата обучения по дисциплине/ модулю	Оценочные средства текущей аттестации		Оценочные средства промежуточной аттестации	
			Наименование	Форма	Наименование	Форма
7 семестр						

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы.

2.1. Задания для текущего контроля успеваемости

1. Определение управления человеческими ресурсами.
2. Цели управления человеческими ресурсами.
3. Разработка концепции управления человеческими ресурсами.
4. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом.
5. Основные виды деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.
6. Определение стратегического управления человеческими ресурсами.
7. Цели стратегического управления человеческими ресурсами.
8. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
9. Общая роль служб персонала. Варианты работы службы персонала.
10. Маркетинг в кадровых подразделениях.
11. Модели обязанностей в управлении ЧР.
12. Подходы к оценке работы. Общие методы оценки.
13. Теории организации.
14. Организационная структура. Типы организаций.
15. Организационные процессы.
16. Значение культуры. Как вырабатывается организационная культура.
17. Разнообразие культур. Элементы культуры.
18. Классификации организационных культур.
19. Процесс мотивации. Виды мотивации.
20. Теория мотивации. Инструментальная теория.
21. Теория содержания (потребностей).
22. Двухфакторная модель Герцберга.
23. Система управления вознаграждением.
24. Изменения в управлении вознаграждением.
25. Структура зарплаты.
26. Процесс организации. Организационное планирование.
27. Развитие организации. Процесс развития и изменения.
28. Факторы, влияющие на проектирование рабочего места.
29. Роль планирования человеческих ресурсов.
30. Задачи планирования человеческих ресурсов.
31. Процесс планирования человеческих ресурсов.
32. Стратегия обеспечения ресурсами.
33. Текучесть кадров. Планирование мероприятий.
34. Процесс подбора и отбора персонала.
35. Повышение эффективности подбора персонала.
36. Цель отборочных собеседований.
37. Применение тестов при процедуре отбора.

38. Цель управления показателями труда. Принципы управления показателями труда.
39. Теории труда. Организационные факторы, влияющие на работу.
40. Сущность трудовых отношений.
41. Определение стратегического развития человеческих ресурсов.
42. Цели стратегического РЧР. Элементы РЧР.
43. Философия развития человеческих ресурсов.
44. Организационное и профессиональное обучение
45. Планирование личного развития
46. Повышение квалификации руководителей
47. Управление карьерой: преемственность руководства и планирование карьеры
48. Практика трудового найма
49. Процедуры в управлении человеческими ресурсами
50. Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами

2.2. Задания для промежуточной аттестации

2.2.1. Контрольные вопросы к экзамену(зачету)

2.2.2. Типовые экзаменационные задачи

2.2.3. Темы/задания курсовых проектов/курсовых работ