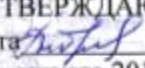


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета  Драпалов Н.А.  
«30» августа 2017 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины

«Программы и проекты управления персоналом»

Направление подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Технологии управления персоналом

Квалификация выпускника Магистр

Нормативный период обучения 2 года и 5 м.

Форма обучения заочная

Год начала подготовки 2017

Автор программы

 /Баутина Е.В./

Заведующий кафедрой  
Управления строительством

 /Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП

 /Калинина Н.Ю./

Воронеж 2017

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Цели дисциплины**

Целью изучения дисциплины является формирование знаний о системе управления человеческими ресурсами, ее особенностях, понимание механизмов ее управления и развитие навыков фундаментального, системного мышления, практических навыков использования современных технологий управления персоналом, обоснования и принятия управленческих решений при разработке программ и проектов в данной области.

### **1.2. Задачи освоения дисциплины**

- обучение подходам решения задач по работе с человеческими ресурсами в современной организации;
- формирование научно-обоснованных представлений об основных концепциях, подходах и закономерностях HR-менеджмента;
- освоение навыков разработки политик и программ по управлению персоналом компании с применением инструментов проектного менеджмента;
- развитие практических умений, позволяющих использовать полученные знания при реализации технологий управления развитием персонала, а также навыков принятия эффективных кадровых решений.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

Дисциплина «Программы и проекты управления персоналом» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

## **3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Процесс изучения дисциплины «Программы и проекты управления персоналом» направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-5 - способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

ОПК-6 - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

ОПК-7 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на

формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

ОПК-10 - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

ПК-1 - умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

ПК-9 - способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

ПК-31 - способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

ПК-32 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя

| <b>Компетенция</b> | <b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>                                                                                             |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК-2              | знать основные приемы и методы руководства коллективом                                                                                                               |
|                    | уметь принимать управленческие решения по планированию и руководству человеческими ресурсами с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий |
|                    | владеть инструментами и методами управления человеческими ресурсами с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий                          |
| ОПК-5              | знать принципы создания команд профессионалов, групповые процессы                                                                                                    |
|                    | уметь отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения при работе в команде                                                        |
|                    | владеть навыками создания и управления работой команды при разработке и реализации                                                                                   |

|        |                                                                                                                                                                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | проектов и программ управления персоналом                                                                                                                                                              |
| ОПК-6  | знать принципы корпоративной социальной ответственности, основные подходы и методы подготовки и реализации кадровой стратегии                                                                          |
|        | уметь разрабатывать кадровую стратегию с применением принципов корпоративной и социальной ответственности                                                                                              |
|        | владеть навыками разработки и реализации кадровой стратегии                                                                                                                                            |
| ОПК-7  | знать основные современные технологии управления персоналом                                                                                                                                            |
|        | уметь разрабатывать кадровую стратегию на основе применения современных технологий управления персоналом                                                                                               |
|        | владеть навыками использования современных технологий управления персоналом для повышения эффективности управления человеческими ресурсами                                                             |
| ОПК-9  | знать основные методы оценки факторов макроэкономической среды и степени влияния органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов организации         |
|        | уметь выявлять и оценивать факторы макроэкономической среды при разработке проектов и программ развития трудовых ресурсов, осуществлять выбор адекватных решаемым задачам методов развития организаций |
|        | владеть навыками разработки проектов и программ развития трудовых ресурсов с учетом сложившейся макроэкономической ситуации                                                                            |
| ОПК-10 | знать структуру и принципы функционирования корпоративных информационных систем                                                                                                                        |
|        | уметь обрабатывать деловую информацию, проводить анализ деятельности и управлять человеческими ресурсами организации, обеспечивать взаимодействие со службами информационных технологий                |
|        | владеть навыками использования программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом                                                                          |
| ПК-1   | знать основы формирования кадровой и социальной политики, принципы разработки                                                                                                                          |

|       |                                                                                                                                                                                                        |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | стратегии управления человеческими ресурсами                                                                                                                                                           |
|       | уметь разрабатывать кадровую и социальную политику с применением инструментов проектного менеджмента                                                                                                   |
|       | владеть навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики организации в соответствии с ее стратегическими планами                                                                         |
| ПК-9  | знать основы организационного проектирования, методы изучения затрат рабочего времени, основные виды затрат рабочего времени и принципы организации рационального режима труда и отдыха                |
|       | уметь выбирать оптимальные варианты обеспечения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности в зависимости от категории персонала              |
|       | владеть навыками формирования бюджета затрат на организацию мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности персонала организации |
| ПК-31 | знать принципы и особенности систем и технологий работы с персоналом                                                                                                                                   |
|       | уметь проектировать системы и технологии работы с персоналом и оценивать социально-экономическую эффективность предлагаемых решений                                                                    |
|       | владеть навыками использования функционально-стоимостного анализа при обосновании проектных решений по разработке системы и технологии работы с персоналом                                             |
| ПК-3  | знать методологию привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала                                                                                                                         |
|       | уметь разрабатывать мероприятия по привлечению, подбору и отбору персонала                                                                                                                             |
|       | владеть навыками проектирования и внедрения политики по привлечению, подбору и отбору персонала                                                                                                        |
| ПК-32 | знать основы формирования имиджа организации как работодателя                                                                                                                                          |
|       | уметь использовать на практике методы и способы создания и поддержания позитивного имиджа организации как работодателя                                                                                 |

|  |                                                                                                  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | владеть навыками проектирования кадровой политики для поддержания позитивного имиджа организации |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Программы и проекты управления персоналом» составляет 4 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий  
**заочная форма обучения**

| Виды учебной работы                             | Всего часов | Семестр<br>ы |
|-------------------------------------------------|-------------|--------------|
|                                                 |             | 2            |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>               | 6           | 6            |
| В том числе:                                    |             |              |
| Лекции                                          | 2           | 2            |
| Практические занятия (ПЗ)                       | 4           | 4            |
| <b>Самостоятельная работа</b>                   | 134         | 134          |
| Часы на контроль                                | 4           | 4            |
| Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой | +           | +            |
| Общая трудоемкость:<br>академические часы       | 144         | 144          |
| зач.ед.                                         | 4           | 4            |

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий**

**заочная форма обучения**

| № п/п | Наименование темы                             | Содержание раздела                                                                                                                                                                                                                                   | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-----|------------|
| 1     | Эволюция кадрового менеджмента                | Модели и особенности кадрового менеджмента. Преобразование управления персоналом в управлении человеческими ресурсами. Основные тенденции в современном кадровом менеджменте: кадровые стратегии, модели компетентности; стратегические направления. | -    | -         | 22  | 22         |
| 2     | Концепция «человеческого капитала»            | Теория человеческого капитала. Концепция «Анализ человеческих ресурсов». Модели измерения индивидуальной стоимости работника.                                                                                                                        | -    | -         | 22  | 22         |
| 3     | Кадровая политика                             | Этапы проектирования кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации.                                                                 | -    | 1         | 22  | 23         |
| 4     | Методы управления персоналом                  | Методы формирования кадрового состава. Методы поддержания работоспособности персонала. Методы реформирования организации.                                                                                                                            | 1    | 1         | 22  | 24         |
| 5     | Технологии управления человеческими ресурсами | Кадровое консультирование. Центр оценки как технология кадровой работы. Конкурс                                                                                                                                                                      | 1    | 1         | 22  | 24         |

|              |                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |          |          |            |            |
|--------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|------------|------------|
|              |                                                                 | как технология привлечения персонала. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала. Кадровая психодиагностика.                                                                                                            |          |          |            |            |
| 6            | Формирование и продвижение корпоративной культуры в организации | Сущность и основные этапы коммуникационного процесса: коммуникации и управление ими; формы коммуникации и их содержание. Создание корпоративной культуры: основы формирования корпоративной культуры; укрепление корпоративной культуры в организации. Этика деловых отношений: профессиональная этика; деловой этикет; стиль руководства | -        | 1        | 24         | 25         |
| <b>Итого</b> |                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>134</b> | <b>140</b> |

## 5.2 Перечень практических занятий

### Заочная форма обучения

| № п/п               | Тема и содержание практического занятия                                                                                    | Объем часов | Виды контроля                                      |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------|
| 1                   | <b>Практическое занятие №1</b><br>Кадровая политика.<br>Практикующие задания                                               | 1           | Устный опрос, письменные задания                   |
| 2                   | <b>Практическое занятие №2</b><br>Методы управления персоналом.<br>Практикующие задания                                    | 1           | Устный опрос, письменные задания                   |
| 3                   | <b>Практическое занятие №3</b><br>Технологии управления человеческими ресурсами.<br>Практикующие задания                   | 1           | Устный опрос, тестовые задания, письменные задания |
| 4                   | <b>Практическое занятие №4</b><br>Формирование и продвижение корпоративной культуры в организации.<br>Практикующие задания | 1           | Устный опрос, письменные задания                   |
| <b>Итого часов:</b> |                                                                                                                            | <b>4</b>    |                                                    |

## 5.3 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

## 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### 7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

**«не аттестован».**

| <b>Компетенция</b> | <b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>                                                                                             | <b>Критерии оценивания</b>                                                                                                                                       | <b>Аттестован</b>                                             | <b>Не аттестован</b>                                            |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| ОПК-2              | знать основные приемы и методы руководства коллективом                                                                                                               | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|                    | уметь принимать управленческие решения по планированию и руководству человеческими ресурсами с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|                    | владеть инструментами и методами управления человеческими ресурсами с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий                          | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ОПК-5              | знать принципы создания команд профессионалов, групповые процессы                                                                                                    | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|                    | уметь отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения при работе в команде                                                        | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|                    | владеть навыками создания и управления работой команды при разработке и реализации проектов и программ управления персоналом                                         | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ОПК-6              | знать принципы корпоративной социальной ответственности, основные подходы и методы подготовки и реализации кадровой стратегии                                        | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|                    | уметь разрабатывать кадровую стратегию с применением принципов корпоративной и социальной ответственности                                                            | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические                                                                                              | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих            | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих            |



|        |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                  |                                                               |                                                                 |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|        |                                                                                                                                                                                                        | вопросы при выполнении практических заданий.                                                                                                                     | программах                                                    | программах                                                      |
|        | владеть навыками разработки и реализации кадровой стратегии                                                                                                                                            | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ОПК-7  | знать основные современные технологии управления персоналом                                                                                                                                            | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|        | уметь разрабатывать кадровую стратегию на основе применения современных технологий управления персоналом                                                                                               | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|        | владеть навыками использования современных технологий управления персоналом для повышения эффективности управления человеческими ресурсами                                                             | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ОПК-9  | знать основные методы оценки факторов макроэкономической среды и степени влияния органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов организации         | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|        | уметь выявлять и оценивать факторы макроэкономической среды при разработке проектов и программ развития трудовых ресурсов, осуществлять выбор адекватных решаемым задачам методов развития организаций | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|        | владеть навыками разработки проектов и программ развития трудовых ресурсов с учетом сложившейся макроэкономической ситуации                                                                            | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ОПК-10 | знать структуру и принципы функционирования корпоративных информационных систем                                                                                                                        | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и                      | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |

|       |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                  |                                                               |                                                                 |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|       |                                                                                                                                                                                                        | интерпретации знаний                                                                                                                                             |                                                               |                                                                 |
|       | уметь обрабатывать деловую информацию, проводить анализ деятельности и управлять человеческими ресурсами организации, обеспечивать взаимодействие со службами информационных технологий                | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | владеть навыками использования программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом                                                                          | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ПК-1  | знать основы формирования кадровой и социальной политики, принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами                                                                             | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | уметь разрабатывать кадровую и социальную политику с применением инструментов проектного менеджмента                                                                                                   | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | владеть навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики организации в соответствии с ее стратегическими планами                                                                         | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ПК-9  | знать основы организационного проектирования, методы изучения затрат рабочего времени, основные виды затрат рабочего времени и принципы организации рационального режима труда и отдыха                | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | уметь выбирать оптимальные варианты обеспечения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности в зависимости от категории персонала              | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | владеть навыками формирования бюджета затрат на организацию мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности персонала организации | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ПК-31 | знать принципы и особенности                                                                                                                                                                           | Активная работа на                                                                                                                                               | Выполнение                                                    | Невыполнение                                                    |

|       |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                  |                                                               |                                                                 |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|       | систем и технологий работы с персоналом                                                                                                                    | лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний                    | работ в срок, предусмотренный в рабочих программах            | работ в срок, предусмотренный в рабочих программах              |
|       | уметь проектировать системы и технологии работы с персоналом и оценивать социально-экономическую эффективность предлагаемых решений                        | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | владеть навыками использования функционально-стоимостного анализа при обосновании проектных решений по разработке системы и технологии работы с персоналом | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ПК-3  | знать методологию привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала                                                                             | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | уметь разрабатывать мероприятия по привлечению, подбору и отбору персонала                                                                                 | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | владеть навыками проектирования и внедрения политики по привлечению, подбору и отбору персонала                                                            | Выполнение самостоятельной работы.                                                                                                                               | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| ПК-32 | знать основы формирования имиджа организации как работодателя                                                                                              | Активная работа на лекционных и практических занятиях. Полнота и правильность ответов на проверочные вопросы в тестах; четкость изложения и интерпретации знаний | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | уметь использовать на практике методы и способы создания и поддержания позитивного имиджа организации как работодателя                                     | Активная работа на практических занятиях. Отвечает на теоретические вопросы при выполнении практических заданий.                                                 | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
|       | владеть навыками                                                                                                                                           | Выполнение                                                                                                                                                       | Выполнение                                                    | Невыполнение                                                    |

|  |                                                                                 |                         |                                                    |                                                    |
|--|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|  | проектирования кадровой политики для поддержания позитивного имиджа организации | самостоятельной работы. | работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | работ в срок, предусмотренных в рабочих программах |
|--|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|

### 7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 1, 2 семестре для очной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции                                                                                                    | Критерии оценивания                                      | Отлично                                                | Хорошо                                                                                | Удовл.                                                   | Неудовл.                             |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| ОПК-2       | знать основные приемы и методы руководства коллективом                                                                                                               | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80-90%                                                            | Выполнение теста на 70-80%                               | В тесте менее 70% правильных ответов |
|             | уметь принимать управленческие решения по планированию и руководству человеческими ресурсами с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|             | владеть инструментами и методами управления человеческими ресурсами с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий                          | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
| ОПК-5       | знать принципы создания команд профессионалов, групповые процессы                                                                                                    | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80-90%                                                            | Выполнение теста на 70-80%                               | В тесте менее 70% правильных ответов |
|             | уметь отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения при работе в команде                                                        | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|             | владеть навыками создания и управления работой команды при разработке и реализации проектов и программ управления персоналом                                         | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |

|       |                                                                                                                                                                                                |                                                          |                                                        |                                                                                       |                                                          |                                      |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| ОПК-6 | знать принципы корпоративной социальной ответственности, основные подходы и методы подготовки и реализации кадровой стратегии                                                                  | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80-90%                                                            | Выполнение теста на 70-80%                               | В тесте менее 70% правильных ответов |
|       | уметь разрабатывать кадровую стратегию с применением принципов корпоративной социальной ответственности                                                                                        | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|       | владеть навыками разработки и реализации кадровой стратегии                                                                                                                                    | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
| ОПК-7 | знать основные современные технологии управления персоналом                                                                                                                                    | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80-90%                                                            | Выполнение теста на 70-80%                               | В тесте менее 70% правильных ответов |
|       | уметь разрабатывать кадровую стратегию на основе применения современных технологий управления персоналом                                                                                       | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|       | владеть навыками использования современных технологий управления персоналом для повышения эффективности управления человеческими ресурсами                                                     | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
| ОПК-9 | знать основные методы оценки факторов макроэкономической среды и степени влияния органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов организации | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80-90%                                                            | Выполнение теста на 70-80%                               | В тесте менее 70% правильных ответов |
|       | уметь выявлять и оценивать факторы макроэкономической                                                                                                                                          | Решение стандартных практически                          | Задачи решены в полном                                 | Продемонстрирован верный ход                                                          | Продемонстрирован верный ход                             | Задачи не решены                     |

|        |                                                                                                                                                                                         |                                                          |                                                        |                                                                                       |                                                          |                                      |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|        | среды при разработке проектов и программ развития трудовых ресурсов, осуществлять выбор адекватных решаемым задачам методов развития организаций                                        | х задач                                                  | объеме и получены верные ответы                        | решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах                              | решения в большинстве задач                              |                                      |
|        | владеть навыками разработки проектов и программ развития трудовых ресурсов с учетом сложившейся макроэкономической ситуации                                                             | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
| ОПК-10 | знать структуру и принципы функционирования корпоративных информационных систем                                                                                                         | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80- 90%                                                           | Выполнение теста на 70- 80%                              | В тесте менее 70% правильных ответов |
|        | уметь обрабатывать деловую информацию, проводить анализ деятельности и управлять человеческими ресурсами организации, обеспечивать взаимодействие со службами информационных технологий | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|        | владеть навыками использования программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом                                                           | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
| ПК-1   | знать основы формирования кадровой и социальной политики, принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами                                                              | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80- 90%                                                           | Выполнение теста на 70- 80%                              | В тесте менее 70% правильных ответов |
|        | уметь разрабатывать кадровую и социальную политику с применением инструментов проектного менеджмента                                                                                    | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|        | владеть навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики организации в                                                                                                    | Решение прикладных задач в конкретной                    | Задачи решены в полном объеме и                        | Продемонстрирован верный ход решения                                                  | Продемонстрирован верный ход решения в                   | Задачи не решены                     |

|       |                                                                                                                                                                                                        |                                                          |                                                        |                                                                                       |                                                          |                                      |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|       | соответствии с ее стратегическими планами                                                                                                                                                              | предметной области                                       | получены верные ответы                                 | всех, но не получен верный ответ во всех задачах                                      | большинстве задач                                        |                                      |
| ПК-9  | знать основы организационного проектирования, методы изучения затрат рабочего времени, основные виды затрат рабочего времени и принципы организации рационального режима труда и отдыха                | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80-90%                                                            | Выполнение теста на 70-80%                               | В тесте менее 70% правильных ответов |
|       | уметь выбирать оптимальные варианты обеспечения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности в зависимости от категории персонала              | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|       | владеть навыками формирования бюджета затрат на организацию мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности персонала организации | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
| ПК-31 | знать принципы и особенности систем и технологий работы с персоналом                                                                                                                                   | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80-90%                                                            | Выполнение теста на 70-80%                               | В тесте менее 70% правильных ответов |
|       | уметь проектировать системы и технологии работы с персоналом и оценивать социально-экономическую эффективность предлагаемых решений                                                                    | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|       | владеть навыками использования функционально-стоимостного анализа при обосновании проектных решений по разработке системы и технологии работы с персоналом                                             | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
| ПК-3  | знать методологию привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного                                                                                                                                   | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80-90%                                                            | Выполнение теста на 70-80%                               | В тесте менее 70% правильных ответов |

|       |                                                                                                                        |                                                          |                                                        |                                                                                       |                                                          |                                      |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|       | персонала                                                                                                              |                                                          |                                                        |                                                                                       |                                                          |                                      |
|       | уметь разрабатывать мероприятия по привлечению, подбору и отбору персонала                                             | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|       | владеть навыками проектирования и внедрения политики по привлечению, подбору и отбору персонала                        | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|       |                                                                                                                        |                                                          |                                                        |                                                                                       |                                                          |                                      |
| ПК-32 | знать основы формирования имиджа организации работодателя как                                                          | Выполнение тестового задания                             | Выполнение теста на 90- 100%                           | Выполнение теста на 80- 90%                                                           | Выполнение теста на 70- 80%                              | В тесте менее 70% правильных ответов |
|       | уметь использовать на практике методы и способы создания и поддержания позитивного имиджа организации работодателя как | Решение стандартных практически х задач                  | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |
|       | владеть навыками проектирования кадровой политики для поддержания позитивного имиджа организации                       | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены                     |

## 7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

### 7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

- ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
- распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:



- использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время

связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- политику по отношению к временным работающим;
- уровень оплаты;
- оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- разработка стратегии управления персоналом;
- работа с кадровым резервом;
- переподготовка и повышение квалификации работников;
- планирование и контроль деловой карьеры;
- планирование и прогнозирование персонала;
- организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

- многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

- ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- метод аналогий;
- метод структуризации целей;
- морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- метод аналогий;
- метод творческих совещаний.

### 7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

*Ситуационная задача.*

Направления расчета затрат и экономического эффекта от некоторых мероприятий по работе с кадрами. Заполните таблицу.

Таблица

| Затраты                                                    | Направления расчета эффекта                            |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Мероприятия по обучению и повышению квалификации персонала |                                                        |
| Затраты на:<br>а)<br>б)<br>в)<br>г)                        | Экономия складывается за счет:<br>а)<br>б)<br>в)<br>г) |
| Мероприятия по совершенствованию оргструктуры организации  |                                                        |
| Затраты на:<br>а)<br>б)<br>в)<br>г)                        | Экономия складывается за счет:<br>а)<br>б)<br>в)<br>г) |
| Мероприятия по оценке работ и работников                   |                                                        |
| Затраты на:<br>а)<br>б)<br>в)<br>г)                        | Экономия складывается за счет:<br>а)<br>б)<br>в)<br>г) |
| Мероприятия по совершенствованию процедуры найма           |                                                        |
| Затраты на:<br>а)<br>б)<br>в)<br>г)                        | Экономия складывается за счет:<br>а)<br>б)<br>в)<br>г) |

*Ситуационная задача.*

Определить ключевые факторы успеха, показатели результативности, и действия по совершенствованию при:

- а) реализации политики управления персоналом;
- б) организации труда персонала;
- в) обеспечении потребности в персонале;
- г) управлении составом сотрудников;
- д) адаптации персонала;

- е) развитии персонала;
- ж) оценке персонала;
- з) обучении персонала;
- и) развитии корпоративной культуры.

### **7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

*Практическая ситуация.*

Н-ский химический комбинат является градообразующим Предприятием.

Собственники: 40% акций – директор; 25% акций – комитет по управлению имуществом Н-ской области; 35% акций – партнеры и кредиторы комбината.

Долг предприятия за последний год вырос с 76 млн. руб. до 168 млн. руб.

Характеристика основных фондов – комбинат обладает устаревшим оборудованием (от 1859 г. до 1965 г.).

Продукция: до 1991 г. 70% - кислота для ракетного топлива, сегодня 90% - производство стиральных порошков и мыла.

Решение Арбитражного суда: Н-ский химический комбинат признать несостоятельным. Внешним управляющим назначить Иванова Евгения Александровича, кандидатура которого представлена Н-ским территориальным агентством Федеральной службы России по делам о несостоятельности (банкротстве).

Из программы развития предприятия, представленной Е.А. Ивановым: ... необходимо создание конкурентоспособного продукта и внедрение современных технологий.

Вопросы, заданные Е.А. Иванову на первом совещании с управленческим персоналом:

- Расскажите о себе.
- Собираетесь ли вы менять организационную структуру предприятия?
- Чем вы докажете, что сможете вывести наше предприятие из ситуации банкротства?

Из интервью председателя совета трудового коллектива газете «Химический Н-ск»: Сейчас надежды трудового коллектива связаны с новым управляющим. Рабочие предприятия устали от бесконечных дискуссий, безденежья и безделия. Мы готовы работать и учиться, готовы поддержать его программу реорганизации.

Вопросы для обсуждения:

1. Оцените проблемы в области работы с персоналом, с которыми столкнулся управляющий.
2. Предложите программу первоочередных кадровых мероприятий.
3. Охарактеризуйте желательный в этой ситуации способ управления.

### **7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

Не предусмотрено учебным планом

### **7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

1. Модели и особенности кадрового менеджмента.
2. Преобразование управления персоналом в управлении человеческими ресурсами.
3. Основные тенденции в современном кадровом менеджменте: кадровые стратегии, модели компетентности; стратегические направления.
4. Теория человеческого капитала.
5. Концепция «Анализ человеческих ресурсов».
6. Модели измерения индивидуальной стоимости работника.
7. Этапы проектирования кадровой политики.
8. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.

9. Условия разработки кадровой политики.
10. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации.
11. Методы формирования кадрового состава.
12. Методы поддержания работоспособности персонала.
13. Методы реформирования организации.
14. Кадровое консультирование.
15. Центр оценки как технология кадровой работы.
16. Конкурс как технология привлечения персонала.
17. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации.
18. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала.
19. Кадровая психодиагностика.
20. Сущность и основные этапы коммуникационного процесса: коммуникации и управление ими.
21. Формы коммуникации и их содержание.
22. Создание корпоративной культуры: основы формирования корпоративной культуры.
23. Укрепление корпоративной культуры в организации.
24. Этика деловых отношений: профессиональная этика.
25. Деловой этикет.
26. Стил ь руководства.

#### **7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации**

Зачет с оценкой проводится в устной форме по билетам, каждый из которых содержит по 3 вопроса.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент не ответил ни на один вопрос.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент знает не менее двух вопросов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент ответил на вопросы билета, но затрудняется или не полностью отвечает на дополнительные вопросы по решению прикладных задач.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы по решению прикладных задач.

#### **7.2.7 Паспорт оценочных материалов**

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетенции                                             | Наименование оценочного средства                              |
|-------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1     | Эволюция кадрового менеджмента           | ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-9, ПК- 31, ПК-3, ПК-32 | Тест, выполнение и защита практических работ, зачет с оценкой |
| 2     | Концепция «человеческого капитала»       | ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-9, ПК- 31,             | Тест, выполнение и защита практических работ, зачет с оценкой |

|   |                                                                 |                                                                            |                                                               |
|---|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|   |                                                                 | ПК-3, ПК-32                                                                |                                                               |
| 3 | Кадровая политика                                               | ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-9, ПК- 31, ПК-3, ПК-32 | Тест, выполнение и защита практических работ, зачет с оценкой |
| 4 | Методы управления персоналом                                    | ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-9, ПК- 31, ПК-3, ПК-32 | Тест, выполнение и защита практических работ, зачет с оценкой |
| 5 | Технологии управления человеческими ресурсами                   | ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-9, ПК- 31, ПК-3, ПК-32 | Тест, выполнение и защита практических работ, зачет с оценкой |
| 6 | Формирование и продвижение корпоративной культуры в организации | ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-9, ПК- 31, ПК-3, ПК-32 | Тест, выполнение и защита практических работ, зачет с оценкой |

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

Тестирование осуществляется с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста, и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется с использованием выданных заданий на бумажном носителе. Время решения задач 30-40 мин. Затем осуществляется проверка решения заданий, и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется с использованием выданных задач на бумажном/электронном носителе. Время решения задач 45-60 мин. Затем осуществляется проверка решения заданий, и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

## **8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)**

### **8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1. Гутнов Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации / Р. Р. Гутнов. – Москва : Социум, 2008. – 213 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28721.html>.
2. Михалкина Е.В. и др. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии / Михалкина Е.В., Алешин В.А., Зотова А.И., Костенко Е.П., Скачкова Л.С., Карташевич Е.В., Яковлева Е.А., Бортник Е.М. Несолена О.В., Щетинина Д.П., Бутова С.В., Меньшенина Е.А., Усатенко Н.В. — Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2013. — 428 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47165.html>.
3. Ларионов Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами [Текст]: монография / Г. В. Ларионов. – Москва: Дашков и К°, 2014. – 159 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60304.html>.
4. Управление проектами: путь к успеху: Учебно-методический комплекс / Баркалов С.А., Баутина Е.В., Бекирова О.Н., Буркова И.В., Насонова Т.В. – Воронеж: ООО «Издательство РИТМ», 2017. – 420 с.
5. Азбука управления проектами: учебник / Т.А. Аверина, С.А. Баркалов, Е.В. Баутина, О.Н. Бекирова, В.Н. Бурков, Я.С. Строганова, под общ. ред. В.Н. Буркова. – Издательство: ООО «Тонкие наукоемкие технологии» (Старый Оскол), 2018. – 328 с.
6. Управление изменениями: учебное пособие для бакалавриата / С.А. Колодяжный, Е.В. Баутина, С.А. Баркалов, Н.Ю. Калинина. – Воронеж: ООО «РиТм», 2015. – 672 с.

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <http://scientbook.com> Свободная информационная площадка научного общения. Инструмент коммуникации, поиска людей и научных знаний.
2. <http://e.lanbook.com> Ресурс, включающий в себя как электронные версии книг издательства «Лань» и других ведущих издательств учебной литературы, так и электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам.
3. <http://www.public.ru> Интернет-библиотека предлагает широкий спектр информационных услуг: от доступа к электронным архивам публикаций русскоязычных СМИ и готовых тематических обзоров прессы до индивидуального мониторинга и эксклюзивных аналитических исследований, выполненных по материалам печати.
4. <http://window.edu.ru/library> Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и

профессионального образования.

5. Федеральный портал «Российское образование» // <http://www.edu.ru> ;
6. [http://reslib.com/book/Kak\\_upravlyatj\\_proektami](http://reslib.com/book/Kak_upravlyatj_proektami) ;
7. <http://www.projectmanagement.ru> / Сайт ЛАНИТ “Управление проектами в России”. Посвящен Управлению проектами и Системам управления проектами.
8. <http://www.primavera.msk.ru> / Сайт компании "ПМСОФТ".
9. <http://www.spiderproject.ru> / Сайт компании “Спайдер Проджект Технологии” (Россия). Консалтинговая фирма по Управлению проектами.
10. <http://www.pmi.ru> / Сайт Московского отделения Американского Института Управления Проектами PMI
11. <http://www.pro-invest.com> / Сайт компании “Про-Инвест Консалтинг” (Россия). Производитель ПО для Управления проектами
- 12.- <http://www.iprbookshop.ru/> – Электронно-библиотечная система.

#### **Информационно-справочные системы:**

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

#### **Современные профессиональные базы данных:**

- Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>
- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>
- Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>
- Инновационный бизнеспортал «Синтез бизнес новаций» – <http://sbn.finance.ru>
- Портал «Инновации и предпринимательство» – <http://innovbusiness.ru>

**8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

Для проведения лекционных занятий предусматривается использование программного обеспечения Microsoft Office (презентационный редактор Microsoft Power Point).

При проведении ряда практических работ предусматривается использование интернет ресурсов, лицензионных программ Microsoft Office 2007.

## **9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

- специально оборудованные аудитории и компьютерные классы;
- персональные компьютеры (Pentium) с операционной системой MS Windows 2007, интегрированным пакетом Microsoft Office 2007, с выходом в сеть Интернет;
- мультимедиа проектор;
- стационарный экран;
- коммутатор;
- МФУ;
- учебники, учебные пособия и методическая литература библиотеки ВГТУ.

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

По дисциплине «Программы и проекты управления персоналом» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков разработки проектных решений для организационных программ управления персоналом. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

| Вид учебных занятий    | Деятельность студента                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Лекция                 | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии. |
| Практическое занятие   | Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Самостоятельная работа | Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:<br>- работа с текстами: учебниками, справочниками,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |



|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | <p>дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение домашних заданий и расчетов;</li> <li>- работа над темами для самостоятельного изучения;</li> <li>- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;</li> <li>- подготовка к промежуточной аттестации.</li> </ul> |
| Подготовка к промежуточной аттестации | <p>Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом с оценкой, зачетом с оценкой три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p>                    |