

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

УТВЕРЖДЕНА

решением Ученого совета ИБДА

Протокол от "13" октября 2020 г. № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Индекс Б1.О.16 «Управление человеческими ресурсами // Human Resource Management»

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

направленность «Управление прорывными проектами в международном бизнесе
(российско-французская программа с углубленным изучением иностранных языков)»

квалификация бакалавр

очная форма обучения

Год набора – 2021

Москва, 2020 г.

Автор—составитель:

д-р социол. наук Профессор Профессор Коргова М.А.

д-р экон. наук Профессор Профессор Гапоненко А.Л.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	6
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	10
5. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	26
6. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	ОПК-3.2	Формирование способности участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций и реализовывать ее совместно с другими субъектами в организации и внешней среде.
ПК-1	владение 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-1.2	Овладение навыками использования основных теорий управления человеческими ресурсами в организации, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации.
ПК ОС-21	способность адаптироваться самому и адаптировать персонал компании (в своей зоне ответственности) к работе в международной среде	ПК ОС-21.2	Формирование способности использовать технологии адаптации персонала к работе в международной среде
ОПК ОС-8	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК ОС-8.4	Формирование способности понимать связь революционных открытий, технологий и продуктов с изменениями в области управления человеческими ресурсами и применять инновационные идеи в практике управления персоналом в современных организациях.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ОПК-3.2	На уровне знаний: формирование знаний в области разработки стратегий управления человеческими

		<p>ресурсами в современных организациях.</p> <p>На уровне умений: умение разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами в современных организациях совместно с другими субъектами управления персоналом и реализовывать ее на практике.</p> <p>На уровне навыков: владеть навыками разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в современной организации.</p>
	ПК-1.2	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> овладение знаниями основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации; <input type="checkbox"/> овладение знаниями организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и технологий формирования команды; <input type="checkbox"/> овладение знаниями технологий проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> овладение умениями применять на практике теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в управлении человеческими ресурсами организации; <input type="checkbox"/> овладение умениями организовать групповую работу с использованием процессов групповой динамики, принципов, методов и технологий формирования команды; <input type="checkbox"/> овладение умениями проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> овладение навыками использования основных теорий управления человеческими ресурсами в организации для решения управленческих задач в организации; <input type="checkbox"/> овладение навыками организации групповой работы; <input type="checkbox"/> приобретение навыков аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
	ПК ОС-21.2	<p>На экзамене</p> <ul style="list-style-type: none"> - Демонстрирует грамотное применение технологии адаптации персонала к работе в международной среде <p>При выполнении письменной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разрабатывает программы адаптации персонала к работе в международной среде
	ОПК ОС-8.4	<p>На уровне знаний: знание революционных открытий, технологий и продуктов, современных трендов в области менеджмента организаций и управления персоналом.</p> <p>На уровне умений: умение понимать связь революционных открытий, технологий и продуктов с изменениями в области управления человеческими ресурсами в современных организациях.</p> <p>На уровне навыков: владеть навыками применения инновационных идей в практике управления персоналом в современных организациях.</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

6,00 ЗЕ, 72 ак. часа(ов) на контактную работу с преподавателем, 144 ак. часа(ов) на самостоятельную работу обучающихся;

Место дисциплины в структуре ОП ВО

– Б1.О.16 «Управление человеческими ресурсами // Human Resource Management» 3-й курс 5-й семестр

– дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Теория менеджмента

Основы личностного и профессионального роста

– форма промежуточной аттестации – зачет

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), ак. час./ час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
очная форма обучения								
(Таблица3Строки)	5 семестр	0	0	0	0	0	0	
1	Сущность и содержание управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления современной организацией.	18	2	0	2	0	14	Опрос, Разбор Кейса
2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	22	4	0	4	0	14	Опрос, Представление доклада
3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	22	4	0	4	0	14	Опрос, Практическое задание
4	Кадровое планирование и набор персонала в организации	24	4	0	4	0	16	Опрос, Разбор Кейса
5	Отбор персонала в организацию	22	4	0	4	0	14	Опрос, Разбор Кейса
Промежуточная аттестация		0						Зачет
	6 семестр	0	0	0	0	0	0	
6	Мотивация и стимулирование персонала организаций	16	4	0	4	0	8	Опрос, Разбор Кейса
7	Адаптация и обучение персонала в современных организациях	10	2	0	2	0	6	Опрос, Разбор Кейса
8	Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала в организации	16	4	0	4	0	8	Опрос, Разбор Кейса

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), ак. час./ час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
очная форма обучения								
9	Развитие практики управления персоналом в мире и в России	14	4	0	4	0	6	Разбор кейса, Практическое задание
10	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	16	4	0	4	0	8	Разбор кейса, Практическое задание
Промежуточная аттестация		36						Экзамен
Всего:		216 / 216	36 / 36	0 / 0	36 / 36	0 / 0	144 / 108	

Примечание* – формы текущего контроля успеваемости: домашнее задание (ДЗ)

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления современной организацией.

Сущность и содержание управления персоналом, Место управления персоналом в системе управления организацией. Предмет, цели и задачи управления персоналом. Понятийно-категориальный аппарат управления персоналом. Проблематика управления персоналом. Стратегия управления персоналом в организациях. Система управления персоналом: ее содержание и характеристика основных элементов. Кадровая политика организации: алгоритм разработки и реализации. Субъекты и объекты управления персоналом. Руководитель организации, его команда, кадровая служба, линейный менеджмент как первичные субъекты управления персоналом. Люди в организациях и отношения между ними как объекты управления персоналом. Типичные проблемы в управлении персоналом современных организаций. Конфликты в управлении персоналом и способы их разрешения.

Перспективы развития управления персоналом в мире и в современной России. Взаимосвязь управления персоналом с другими науками. Управление персоналом как учебный курс: его цели, задачи и структура.

Тема 2. Развитие теории управления персоналом в мире и в России.

Возникновение идей об управлении персоналом в первобытном обществе, в Древнем мире, в средние века, в период индустриального развития человечества. Взгляд на управление персоналом в общей теории управления. Возникновение управления персоналом как науки. Периодизация истории управления персоналом. Вклад классических школ и подходов в развитии теории управления персоналом. Тенденции развития современного кадрового менеджмента. Появление неоклассического («виртуального») менеджмента эпохи постиндустриального развития человечества и его влияние на управление персоналом.

Развитие теории управления персоналом в России в дореволюционный, советский и постсоветский периоды: основные достижения и проблемы.

Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях.

Сущность, классификации и содержание принципов управления персоналом. Административные, экономические и социально – психологические методы управления персоналом. Кадроведческий управленческий цикл. Сущность и содержание основных функций кадрового менеджмента: планирования персонала, набора персонала, отбора персонала, мотивации и стимулирования персонала, адаптации и обучения персонала, оценки деятельности персонала и управления карьерными процессами персонала в организации. Динамика взглядов на перечень кадровых функций и их содержание. Принятие и реализация управленческих решений как интегральная функция кадроведческого цикла. Взаимосвязь универсальных управленческих функций и функций по управлению персоналом. Управление персоналом как социальная технология. Особенности использования принципов, применение методов и реализации функций управления персоналом в практике современных российских организаций.

Тема 4. Кадровое планирование и набор персонала в организации.

Место и роль планирования в системе управления персоналом современной организации. Вторичность кадрового планирования по отношению к внутриорганизационному планированию. Классификация планов по персоналу. Принципы и методы кадрового планирования. Алгоритм кадрового планирования. Причины неудач в планировании и пути их устранения. Высвобождение персонала: виды и технологии.

Сущность понятия «набор персонала». Инструменты набора: должностная инструкция, квалификационная карта и карта компетенций. Внешние и внутренние источники набора персонала: их преимущества и недостатки. Методы внешнего и внутреннего набора. Альтернативы набора персонала в организацию.

Тема 5. Отбор персонала в организацию.

Сущность понятия «отбор персонала». Критерии и принципы отбора. «Отбор» и «подбор» персонала: общее и особенное. Традиционные методы отбора персонала в организацию: анализ анкетных данных; наведение справок о кандидате; собеседования; тестирование; оценка по реферату; метод экспертных оценок; метод деловых игр; метод групповой дискуссии; метод «Центр оценки»; матричный метод; испытательный срок. Нетрадиционные методы оценки кадров при отборе: графология; астрология; хиромантия и др. Достоинства и недостатки традиционных и нетрадиционных методов, технологии их применения. Типичные ошибки, допускаемые при отборе персонала в зарубежных и российских организациях и пути их устранения.

Тема 6. Мотивация и стимулирование персонала организаций.

Сущность и содержание понятий «мотивация» и «стимулирование» персонала. Механизм мотивации и стимулирования персонала. Основные содержательные и процессуальные теории мотивации и их практическое применение в современных системах мотивации и стимулирования персонала. Методы мотивации и стимулирования персонала: экономический метод, метод постановки целей, метод проектирования и перепроектирования труда и обогащения работ, метод соучастия персонала в управлении.

Формы мотивации и стимулирования, используемые в «образцовых» компаниях мира. Принципы и основные элементы традиционной и нетрадиционной систем компенсации труда персонала. Их достоинства и недостатки. Самомотивация персонала и самоменеджмент. Технология выбора личных целей. Управление стрессовыми ситуациями. Тайм - менеджмент. Организация рабочего места сотрудников организации.

Тема 7. Адаптация и обучение персонала в современных организациях.

Необходимость развития персонала организации. Сущность понятия «адаптация» и ее виды. Цели и задачи адаптации персонала в организации. Процесс адаптации и программы адаптации. Условия успешности адаптации персонала.

Сущность понятия «обучение персонала». Роль обучения в профессиональном развитии. Цели обучения персонала. Требования, предъявляемые к эффективному обучению. Процесс обучения персонала: характеристика основных этапов. Основные формы и методы обучения. Обучение без отрыва от производства: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество (коучинг). Обучение с отрывом от производства: лекции, семинары, практические занятия, деловые игры, тренинги. Роль и место самостоятельного обучения в развитии персонала. Непрерывное обучение персонала – важнейший фактор эффективного менеджмента организаций. Характеристика обучающихся организаций. Проблемы обучения персонала в организациях России и возможные пути их разрешения.

Повышение профессионального мастерства менеджеров. Этапы профессиональной подготовки менеджеров: базовая подготовка, учеба в связи с занятием новой должности, повышение квалификации. Основные требования к системе подготовки и переподготовки управленческого персонала. Особенности подготовки HR –менеджеров в зарубежных компаниях и в России.

Тема 8. Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала в организации.

Цели и функции оценки персонала организации. Объект и предмет оценки. Критерии оценки персонала. Факторы, влияющие на эффективность оценки. Методы оценки: аттестация, метод стандартных оценок, метод сравнительных оценок, метод управления по результатам, 360 градусная аттестация, метод самооценки. Достоинства и недостатки методов. Система оценки персонала в организации. Субъективные ошибки при оценке деятельности сотрудников организации и возможные пути их устранения.

Сущность понятия «карьера». Виды карьеры. Движущие мотивы карьеры. Организационные цели управления карьерным развитием сотрудников. Процесс управления карьерой, сущность, содержание, краткая характеристика этапов. Планирование карьеры и реализация карьерных планов. Общие принципы достижения карьерной стратегии. Факторы, препятствующие карьерному продвижению. Этапы карьеры и их краткая характеристика. Советы по управлению собственной карьерой. Подготовка резерва руководителей.

Тема 9. Развитие практики управления персоналом в мире и в России.

Практика управления персоналом в дореволюционной России, в советский и постсоветский периоды: полезные уроки и отрицательный опыт.

Кадровая служба в организации как субъект кадровой работы. Цели и задачи современных кадровых служб на предприятиях и в организациях. Их место в структуре организационной иерархии. «Идеальная» модель современной службы по управлению персоналом (по опыту «образцовых» компаний мира). Динамика «портрета» HR – службы в России. Состояние кадровых служб на современных российских предприятиях и в организациях, типичные проблемы и возможные пути их преодоления. Взаимодействие кадровых служб с руководителем организации и линейными менеджерами по поводу принятия и реализации кадровых решений. Кадровый аудит: цели, задачи, алгоритм, эффективность. Типичные проблемы реализации систем управления персоналом в современных российских организациях и возможные пути их преодоления.

Менеджмент и управление персоналом в государственной, муниципальной службе и в коммерческих организациях: общее и особенное. Задачи оптимизации управления персоналом на государственной и муниципальной службе и в коммерческих структурах.

Тема 10. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях.

Обусловленность моделей управления персоналом историей и традициями, социально – экономическими условиями стран, менталитетом народов. Сущностные черты американской, японской и европейской моделей управления персоналом. Возможности и ограничения моделей. Симбиозные модели управления персоналом.

Проблемы выбора эффективной модели управления персоналом в современных российских организациях и возможные пути их разрешения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Содержание темы	Формы и методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления современной организацией.	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	Устный опрос. Представление докладов.
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	Устный опрос. Практическое задание
Тема 4	Кадровое планирование и набор персонала в организации	Устный опрос. Разбор кейса .
Тема 5	Отбор персонала в организацию	Устный опрос.

		Разбор кейса .
Тема 6	Мотивация и стимулирование персонала организаций	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 7	Адаптация и обучение персонала в современных организациях	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 8	Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала в организации	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 9	Развитие практики управления персоналом в мире и в России	Разбор кейса Представление докладов.
Тема 10	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	Представление докладов Разбор кейса

4.1.2. Промежуточная аттестация – зачет (5 семестр) и экзамен (6 семестр).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы для устного опроса на учебных занятиях семинарского типа (темы 1-8)

1. Какова сущность и содержание управления персоналом и его место в системе управления организацией?
2. Чем кадровый менеджмент отличается от управления персоналом?
3. Каково содержание системы современного кадрового менеджмента?
4. В чем особенности управления персоналом как профессии?
5. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период).
6. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом.
7. Развитие отечественной теории управления персоналом.
8. Современная система научных взглядов на управление персоналом.
9. Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира?
10. В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России?
11. Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий?
12. Каковы особенности реализации функций управления персоналом и кадроведческих технологий в современных российских организациях?
13. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
14. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
15. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?
16. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).
17. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира.
18. Сравнительный анализ оценки персонала в передовых компаниях мира.
19. Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.
20. Система управления персоналом в передовых компаниях мира.

21. Особенности управления персоналом в современных организациях России

Примерные темы докладов (темы 9-10)

1. Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе).
2. Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте.
3. Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте.
4. Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.
5. Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору).
6. Особенности управления персоналом в современных организациях России.
7. Лучшие практики управления персоналом в мире.
8. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента.
9. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента.
10. Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели менеджмента.

Формы и методы текущего контроля по темам

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления современной организацией

1. *«Круглый стол» на тему: «Управление персоналом в современной организации»*

Вопросы для обсуждения:

- Какова сущность и содержание управления персоналом и каково его место в системе управления организацией?
- Каково содержание системы современного управления персоналом в организации?
- В чем особенности управления персоналом как профессии?

2. *Разбор практической ситуации «Система управления персоналом в Комбанке».*

Тема 2. Развитие теории управления персоналом в мире и в России

Семинарское занятие на тему: «Эволюция идей в области управления персоналом»

1. *Вопросы для подготовки:*

- Развитие управления персоналом как практики (донаучный период).
- Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом.
- Развитие отечественной теории управления персоналом.
- Современная система научных взглядов на управление персоналом.

2. *Представление докладов на темы:*

- Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе).
- Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте.
- Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте.
- Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.

Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях

Семинарское занятие на тему: «Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях»

1. Вопросы для подготовки:

- Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира?
- В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России?
- Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий?
- Каковы особенности реализации кадроведческих технологий в современных российских организациях?

2. Практическое задание.

Составьте таблицу с перечислением:

- основных принципов управления персоналом и их краткой характеристикой;
- методов управления персоналом и их краткой характеристикой;
- функций управления персоналом с их краткой характеристикой.

Сделайте презентацию указанных таблиц.

Тема 4. Кадровое планирование и набор персонала в организациях

Семинарское занятие на тему: «Кадровое планирование и набор персонала в организациях»

1. Вопросы для подготовки:

1. Сущность и содержание кадрового планирования.
2. Методы кадрового планирования в организации.
3. Высвобождение персонала.
4. Источники и инструменты набора персонала в организацию

2. Разбор кейсов: «Продавай или увольняйся», «Сокращение штата»

Тема 5. Отбор персонала в организацию

Семинарское занятие на тему: «Отбор персонала в организацию»

1. Вопросы для подготовки:

1. Традиционные методы отбора персонала в организацию.
2. Нетрадиционные методы отбора персонала в организацию.
3. Отбор персонала в лучших компаниях мира.

2. Разбор кейса «Выборы заместителя».

3. Упражнения по графологии.

Тема 6. Мотивация и стимулирование персонала

Семинарское занятие на тему: «Мотивация и стимулирование персонала в современных организациях».

1. Вопросы для подготовки:

1. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
2. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
3. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?
4. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).

2. Разбор кейсов: «Премия», «От бездельника до ударника»

Тема 7. Адаптация и обучение персонала в современных организациях

1. Семинарское занятие на тему: «Адаптация и обучение персонала в современных организациях»

Вопросы для подготовки:

1. Современные подходы к аттестации в эффективных компаниях мира.
2. Современные системы обучения персонала в организациях.
3. Проблемы обучения персонала в российских организациях.

2. Разбор кейса: «Успешная адаптация»

Тема 8. Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала в организации

1. Семинарское занятие на тему: «Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала с организации»

Вопросы для подготовки:

- Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира.
- Проблемы оценки персонала в российских организациях.
- Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.

2. Разбор кейсов «Барон и баронесса», «Двойная карьера».

Тема 9. Развитие практики управления персоналом в мире и в России

1. Представление докладов на тему:

- Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору).
- Особенности управления персоналом в современных организациях России.
- Лучшие практики управления персоналом в мире.

2. Разбор кейсов: «Американская культура в России», «Особенности российского менеджмента»

Тема 10. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях

1. Представление докладов на тему:

1. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента.
2. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента.
3. Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели менеджмента.

2. Разбор кейса: «Бутики Христовара»

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с	ОПК-3.2	Формирование способности участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций и реализовывать ее совместно с другими субъектами в организации и внешней среде.

	учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		
ОПК-8	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК-8.4	Формирование способности понимать связь революционных открытий, технологий и продуктов с изменениями в области управления человеческими ресурсами и применять инновационные идеи в практике управления персоналом в современных организациях.
ПК ОС-21	Способность адаптироваться самому и адаптировать персонал компании (в своей зоне ответственности) к работе в международной среде	ПК ОС-21.2	Формирование способности использовать технологии адаптации персонала к работе в международной среде
ПК-1	Владение 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-1.2	Овладение навыками использования основных теорий управления человеческими ресурсами в организации, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации.

4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (измеряется на экзамене)

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-3.2	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами	<p>На экзамене</p> <p>Способен сформулировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации;

	организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> - разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; - основные компоненты стратегии управления человеческими ресурсами. <p><u>При выполнении письменной работы</u> Способен корректировать (проектировать) организационные структуры, корректировать стратегию управления человеческими ресурсами в зависимости от особенностей внешней/внутренней среды организации и конкретных задач и проблем организации</p>
ОПК-8.4	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	<p><u>На экзамене</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Может назвать инновационные открытия, современные тренды, технологии и продукты в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами;
ПК ОС-21.2	Владение навыками использования технологий адаптации персонала к работе в международной среде	<p><u>На экзамене</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Демонстрирует грамотное применение технологии адаптации персонала к работе в международной среде <p><u>При выполнении письменной работы</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Разрабатывает программы адаптации персонала к работе в международной среде
ПК-1.2	Владение 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	<p><u>На экзамене</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Знает основные теории управления человеческими ресурсами в организации; - основные теории мотивации - основные теории лидерства и власти - основные принципы групповой динамики - основные принципы формирования команды <p><u>При выполнении письменной работы</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры - Может использовать основные теории мотивации, лидерства, власти, групповой динамики для оптимальной расстановки персонала

		при решении стратегических и оперативных задач для организации групповой работы
--	--	---

4.3.3. Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Сущность управления персоналом как науки. Предмет, объект и содержание управления персоналом. Взаимосвязь управления персоналом с менеджментом организации, с социологией и психологией управления и другими науками.
2. Цели и основные направления деятельности по управлению персоналом.
3. Принципы управления персоналом в организациях.
4. Методы управления персоналом в организациях.
5. Эволюция подходов к управлению персоналом.
6. Особенности современного этапа в управлении персоналом. Современная концепция управления персоналом.
7. Эволюция идей об управлении персоналом: школа научной организации труда.
8. Эволюция идей об управлении персоналом: школа административного управления.
9. Эволюция идей об управлении персоналом: школа человеческих отношений и науки о поведении.
10. Эволюция идей об управлении персоналом: количественный, процессный, системный и ситуационный подходы к управлению персоналом.
11. Национальные модели управления персоналом: американская модель.
12. Национальные модели управления персоналом: японская модель.
13. Национальные модели управления персоналом: европейская модель.
14. Симбиозные модели управления персоналом.
15. Проблемы становления российской модели управления персоналом.
16. Особенности кадрового менеджмента в государственной службе.
17. Особенности менеджмента в современных российских коммерческих организациях.
18. Управление персоналом как система, структура и процесс.
19. Кадровая политика организации.
20. Сущность и содержание кадрового планирования.
21. Набор персонала в организацию.
22. Отбор персонала в организацию: сущность, критерии, принципы.
23. Методы отбора персонала в организацию.
24. Содержательные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
25. Процессуальные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
26. Методы и формы стимулирования труда персонала в организации.
27. Традиционные и нетрадиционные системы компенсаций.
28. Адаптация персонала в организации: сущность, цели, виды, процесс.
29. Обучение персонала: сущность, цели, принципы, процесс.
30. Формы обучения персонала в организации.
31. Оценка трудовой деятельности персонала: сущность, цели, критерии.
32. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
33. Сущность понятия «карьера». Виды карьеры, мотивы карьеры.

34. Карьерная стратегия и тактика. Факторы, препятствующие карьерному росту.
35. Этапы карьеры.
36. Подготовка резерва руководителей.
37. Сущность организационных отношений в организации и возможности их оптимизации.
38. Основы управления конфликтами в организациях.
39. Деятельность кадровых служб в организациях.
40. Кадровый аудит: сущность, цели, задачи, алгоритм.
41. Методы принятия кадровых решений в организациях.
42. Менеджер как субъект управления персоналом в организации: функции; роли; требования, предъявляемые к современным кадровым менеджерам.
43. Управленческая команда как субъект и объект управления персоналом в организации.
44. Формирование и развитие команды руководителя.
45. Сущность, цели и содержание самоменеджмента руководителя и персонала организации.
46. Управление стрессовыми ситуациями в современных организациях.
47. Организация рабочего места сотрудника в организации.
48. Управление временным ресурсом сотрудников организации.

Пример теста для проведения промежуточной аттестации

1. Что из перечисленного является объектом менеджмента?

- A. Финансы, маркетинг, структура.
- B. Персонал.
- C. Люди и управленческие отношения, возникающие между ними по поводу осуществления труда.

2. Целью управления персоналом является:

- A. Максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с общими целями и интересами компании.
- B. Максимальное сближение и гармонизация целей компании и отдела кадров
- C. Максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами собственника компании.

3. Персонал организации это:

- A. Весь личный состав работающих на предприятии.
- B. Квалифицированный, штатный, постоянный состав работающих.
- C. Профессиональные служащие предприятия.

4. Кому принадлежит заслуга в обосновании принципа соответствия?

- A. Ф. Тейлору.
- B. А. Маслоу.
- C. Д. Карнеги.

5. Кто из перечисленных теоретиков менеджмента впервые обосновал необходимость научной организации труда?

- A. Э. Мейо.
- B. Ф. Тейлор.
- C. Г. Форд.

6. Системное управление персоналом предполагает:

- A. Оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы.
- B. Соответствие системы управления персоналом требованиям производства.
- C. Учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами, а также производственной системой и внешней средой.

- 7. Основной характеристикой стабильности персонала организации является ... кадров**
- А. Показатель приема.
 - В. *Текучесть.*
 - С. Сменяемость.
- 8. К внешним факторам среды организации, учитываемым при проведении набора персонала, относятся:**
- А. Финансовые ресурсы организации.
 - В. Организационные ресурсы организации.
 - С. *Кадровая политика организаций – конкурентов.*
- 9. Основная ошибка интервью при отборе кандидатов на вакантную должность:**
- А. Очень высокая разговорная активность интервьюера.
 - В. Детальное выяснение специфики прошлой деятельности кандидата.
 - С. *Поспешность суждений о кандидате.*
- 10. При проведении беседы по найму следует руководствоваться следующими рекомендациями:**
- А. *Помнить о требованиях, предъявляемых характером работы.*
 - В. Внимательно слушать, что и как говорит заявитель.
 - С. Оказывать давление на заявителя.
- 11. Открытые вопросы на собеседовании предполагают:**
- А. *Развернутые, содержательные ответы, неограниченные никакими рамками.*
 - В. Демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают.
 - С. Ответы «да» или «нет».
- 12. Выберите самый точный и полный перечень критериев отбора кандидатов на работу в организацию, признаваемый в лучших компаниях мира.**
- А. Уровень профессиональных навыков; опыт работы; образование; личностные качества.
 - В. Уровень профессиональных навыков; образование; личностные качества; опыт работы.
 - С. *Образование кандидата; уровень профессиональных навыков; опыт работы; личностные качества.*
- 13. Какой из стилей руководства является морально мотивирующим фактором в современном менеджменте зарубежных компаний?**
- А. Либеральный стиль.
 - В. Консервативно – аналитический стиль.
 - С. *Партисипативный стиль.*
- 14. К какой системе компенсации относится система платы за знания?**
- А. К традиционной системе.
 - В. *К нетрадиционной системе.*
 - С. Не относится ни к какой из названных систем.
- 15. К какой форме обучения относится «Ученичество и наставничество»?**
- А. *Обучение без отрыва от производства.*
 - В. Обучение с отрывом от производства.
 - С. не является формой обучения.
- 16. К основным методам оценки результатов труда управленческих работников относится:**
- А. Хронометраж.
 - В. *Сравнение плановых показателей работы с фактическими.*
 - С. Анкетный метод.
- 17. Какой из видов карьеры предполагает, что работник в процессе трудовой деятельности проходит все стадии своего развития в одной организации?**

- А. Центростремительная.
- В. Административная.
- С. *Внутриорганизационная.*

18. Принцип непрерывности в развитии карьеры означает:

- А. Любое карьерное действие должно быть целесообразным, осуществляться сообразно целям индивида и организации.
- В. Скорость продвижения работника должна быть соизмерима с общим движением.
- С. *Ни одна из достигнутых целей в карьере не может быть окончательной и служить поводом для остановки.*

19. Чьей прерогативой является разработка кадровой политики в организации?

- А. Кадрового менеджера.
- В. *Руководителя организации.*
- С. Линейных менеджеров.

20. Интерсубъектность управления появляется в связи с

- А. Ростом профсоюзного движения.
- В. Желанием руководства организации.
- С. *Новыми задачами организационного развития.*

Тематика письменных работ по курсу «Управление человеческими ресурсами»

1. Роль человеческих ресурсов в обеспечении конкурентных преимуществ организации на рынке.
2. Разработка эффективной стратегии управления человеческими ресурсами в организации.
3. Повышение эффективности системы управления персоналом в современных российских организациях.
4. Анализ и совершенствование системы управления персоналом в организации.
5. Оценка эффективности управления персоналом в организации.
6. Использование зарубежной практики управления персоналом в российских организациях.
7. Кадровая политика современной организации и направления ее совершенствования.
8. Принципы и методы управления персоналом в современной организации.
9. Кадровое планирование в системе управления персоналом современной организации.
10. Система формирования персонала предприятия: современная практика и пути её совершенствования.
11. Оптимизация работы по набору и отбору персонала в современных российских организациях.
12. Анализ и совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала в организации.
13. Традиционные и современные системы компенсации труда персонала в организациях.
14. Традиционные и инновационные формы и методы стимулирования и мотивации сотрудников в организации.
15. Совершенствование системы адаптации персонала в организации.
16. Организация обучения персонала в современных организациях.
17. Компетентностный подход в обучении персонала современной организации.
18. Инновационные подходы к обучению персонала в современных организациях.

19. Повышение эффективности системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров.
20. Совершенствование системы оценки профессиональной деятельности сотрудников в организации.
21. Совершенствование системы оценки руководящих кадров в организации.
22. Управление деловой карьерой сотрудников организации.
23. Развитие потенциала сотрудников организации на основе использования эффективной системы их профессионального продвижения.
24. Индивидуальный план развития как средство карьерного продвижения сотрудника организации.
25. Система развития персонала в современных организациях.
26. Пассивность персонала и методы борьбы с ней.
27. Совершенствование системы создания и подготовки кадрового резерва организации
28. Подготовка резерва руководителей в организации.
29. Конфликты интересов в управлении персоналом.
30. Научная организация труда сотрудников современной организации.
31. Управление персоналом организаций в условиях кризиса.
32. Управление организационными отношениями в современных организациях.
33. Формирование команд в современных организациях.
34. Деятельность кадровых служб в эффективных организациях мира.
35. Специфика управления персоналом в национальных моделях менеджмента.
36. Проблемы управления персоналом в современных российских организациях.
37. Совершенствование совместной деятельности субъектов управления персоналом в современных российских организациях.
38. Совершенствование деятельности кадровой службы как субъекта управления персоналом в современной организации.
39. Роль организационной культуры в системе развития персонала современной организации.
40. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в организациях. Особенности современного этапа.

Шкала оценивания (на экзамене)

85-100 баллов	Способен четко сформулировать сущность и содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации; разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; основные компоненты стратегии управления человеческими ресурсами. Знает инновационные открытия, современные тренды, технологии и продукты в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами; Знает основные теории мотивации, лидерства и власти; Знает основные принципы групповой динамики, формирования команды; Знает основные типы конфликтов, способы предотвращения и разрешения конфликтов. Может привести примеры.
84-70 баллов	Способен сформулировать в общих чертах сущность и содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации; разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; основные компоненты

	<p>стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Имеет представление об инновационных открытиях, современных трендах, технологиях и продуктах в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами;</p> <p>Может назвать основные теории мотивации, лидерства и власти</p> <p>Имеет представление об основных принципах групповой динамики, формирования команды;</p> <p>Знает основные типы конфликтов, способы предотвращения и разрешения конфликтов.</p>
69-55 баллов	<p>Формулирует с затруднениями содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации; разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; основные компоненты стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Затрудняется привести примеры инновационных открытий, современных трендов, технологий и продуктах в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами;</p> <p>Может назвать основные теории мотивации, лидерства и власти, однако не может пояснить их суть.</p> <p>Имеет представление об основных принципах групповой динамики, формирования команды;</p> <p>Знает основные типы конфликтов, способы предотвращения и разрешения конфликтов, затрудняется привести примеры.</p>
Менее 55 баллов	<p>Не может сформулировать содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации; разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; основные компоненты стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Не может привести примеры инновационных открытий, современных трендов, технологий и продуктах в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами;</p> <p>Не может назвать основные теории мотивации, лидерства и власти.</p> <p>Не имеет представления об основных принципах групповой динамики, формирования команды;</p> <p>Знает основные типы конфликтов, но затрудняется назвать способы их предотвращения и разрешения.</p>

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки
85-100 баллов	отлично
70-84 баллов	хорошо
55-69 баллов	удовлетворительно
Менее 55 баллов	неудовлетворительно

Критерии и шкала оценивания подготовки и защиты письменных работ

Критерии оценивания:

1. Обоснованность актуальности темы исследования
2. Соответствие содержания работы теме исследования
3. Соответствие структуры и объема работы
4. Степень разработанности методологического аппарата исследования (объекта, предмета, цели и задач работы)
5. Обоснованность выбранных методов и методик объекту, предмету и цели исследования
6. Глубина изучения теоретических аспектов избранной темы
7. Глубина анализа практической составляющей темы
8. Оригинальность осуществленной разработки (в т.ч. наличие инновационного интеллектуального продукта)
9. Наличие и обоснованность выводов
10. Соответствие оформления требованиям
11. Стилль, логичность и грамотность изложения
12. Качество подготовки доклада и его презентации
13. Аргументированность и полнота ответов на вопросы

Шкала оценивания основных результатов письменной работы студентов

Критерии	85-100 баллов (отлично)	70-84 балла (хорошо)	55-69 баллов (удовлетворительно)	Менее 55 баллов (неудовлетворительно)
1. Обоснованность актуальности темы исследования	Актуальность темы исследования раскрыта исчерпывающе. Студент демонстрирует многоаспектность доказательства востребованности научной разработки избранной темы. Походит к обоснованию актуальности с различных сторон, что свидетельствует о глубине понимания автором проблемы собственного исследования.	Актуальность темы исследования раскрыта достаточно полно. Студент подходит к обоснованию актуальности темы исследования не односторонне, использует несколько аргументов. Демонстрирует достаточно глубокое понимание проблемы собственного исследования.	Актуальность темы исследования недостаточно раскрыта. Студент испытывает затруднения с подбором аргументов об актуальности темы. Демонстрирует достаточно поверхностное понимание проблемы собственного исследования	Актуальность темы исследования не раскрыта. Студент не справился с задачей обоснования актуальности темы исследования. Аргументы отсутствуют, либо их содержание сомнительно. Студент демонстрирует фрагментарное понимание проблемы собственного исследования
2. Соответствие содержания работы теме исследования	Тема исследования полностью раскрывается в ее содержании.	Тема исследования достаточно полно раскрывается в ее содержании.	Тема исследования в основном раскрывается в ее содержании.	Тема исследования не раскрывается в ее содержании.
3. Соответствие структуры и объема работы	Структура целесообразна и пропорциональна. Объем работы соответствует предъявляемым	Структура достаточно целесообразна и пропорциональна. Объем работы соответствует	Структура не в полной мере корреспондирует с ее темой. Структура непропорциональ	Структура не корреспондирует с ее темой. Структура нелогична и непропорционал

	требованиям.	предъявляемым требованиям.	ная. Объем работы нецелесообразно расширен или сокращен.	ьна. Объем работы нецелесообразн о превышен или сокращен.
4. Степень разработанности методологическ ого аппарата исследования (объекта, предмета, цели и задач работы)	Объект и предмет исследования сформулированы корректно. Цель и задачи сформулированы четко.	Объект и предмет исследования сформулированы в основном корректно, но требуют уточнения. Цель и задачи сформулированы достаточно четко.	Объект и предмет исследования требуют существенно уточнения и корректировки. Цель и задачи размыты, неоднозначны и слабо корреспондируют с темой исследования.	Объект и предмет исследования сформулирован ы неверно. Цель и задачи обозначены некорректно.
5. Обоснованность выбранных методов и методик объекту, предмету и цели исследования	Студент полноценно обосновывает выбор использованных в работе методов и методик, которые находятся в полном соответствии с объектом, предметом и целями исследования.	Студент достаточно аргументированно обосновывает выбор использованных в работе методов и методик, которые хорошо корреспондируют с объектом, предметом и целями исследования.	Студент достаточно посредственно обосновывает выбор использованных в работе методов и методик, которые не в полной мере коррелируют с объектом, предметом и целями исследования.	Студент фрагментарно обосновывает выбор использованных в работе методов и методик, которые слабо коррелируют с объектом, предметом и целями исследования.
6. Глубина изучения теоретических аспектов избранной темы	Теоретические аспекты избранной темы изучены глубоко и тщательно. Автор демонстрирует навыки систематизации и обобщения научной информации, а также ее критического анализа.	Теоретические аспекты избранной темы изучены достаточно глубоко и тщательно. Автор демонстрирует хорошие навыки систематизации и обобщения научной информации, а также ее критического анализа.	Теоретические аспекты избранной темы раскрыты достаточно поверхностно. Автор испытывает затруднения с систематизацией и обобщением научной информации, а также ее критическим анализом.	Теоретические аспекты избранной темы изучены фрагментарно. Автор испытывает серьезные затруднения с систематизацие й и обобщением научной информации, а также ее критическим анализом.
7. Глубина анализа практической составляющей темы	Практические аспекты избранной темы изучены глубоко и тщательно. Автор демонстрирует навыки систематизации и обобщения научной информации, а также ее критического анализа.	Практические аспекты избранной темы изучены достаточно глубоко и тщательно. Автор демонстрирует навыки систематизации и обобщения научной информации, а также ее критического анализа.	Практические аспекты избранной темы раскрыты достаточно поверхностно. Автор испытывает затруднения с систематизацией и обобщением научной информации, а также ее критическим	Практические аспекты избранной темы изучены фрагментарно. Автор испытывает серьезные затруднения с систематизацие й и обобщением научной информации, а также ее

			анализом.	критическим анализом.
8. Оригинальность осуществленной разработки (в т.ч. наличие инновационного интеллектуального продукта)	Налицествует инновационный интеллектуальный продукт и документальное подтверждение его коммерциализации.	Налицествует инновационный интеллектуальный продукт	Разработка представляет собой адаптацию уже имевшегося решения	Самостоятельный инновационный интеллектуальный продукт отсутствует
9. Наличие и обоснованность выводов	Налицествуют обоснованные выводы	Налицествуют в целом обоснованные выводы	Налицествуют слабо обоснованные выводы	Налицествующие выводы носят сомнительный характер
10. Соответствие оформления требованиям	Требования ГОСТ, предъявляемые к работе, выполнены в полном объеме. В работе имеется значительный иллюстрационный материал, соответствующий цели и задачам исследования.	Требования ГОСТ, предъявляемые к работе, в целом выполнены. В работе представлен достаточно большой объем иллюстрационного материала, соответствующий цели и задачам исследования.	Требования ГОСТ, предъявляемые к работе, соблюдены с допущением целого ряда ошибок и опечаток. В работе имеется иллюстрационный материал в незначительном количестве.	Требования ГОСТ, предъявляемые к работе, соблюдены слабо. В работе практически отсутствует иллюстрационный материал.
11. С стиль, логичность и грамотность изложения	Работа написана в безукоризненном научном стиле, логична по своему построению и грамотна по изложению.	Работа написана в хорошем научном стиле, достаточно логична по своему построению и грамотна по изложению.	Работа написана в основном научном стиле. Обучающийся испытывает затруднения с соблюдением правил логики и правописания.	В работе смешаны научный и публицистический стиль, преобладает описание, а не анализ, допущено значительное количество ошибок логического характера. Встречается большое количество стилистических, грамматических и синтаксических ошибок.
12. Качество подготовки доклада на защите и его презентации	Доклад подготовлен и представлен на высоком уровне. Требования к структуре и содержанию научного доклада выполнены в полном объеме. Презентация последовательна, хорошо выполняет вспомогательную	Доклад подготовлен и представлен на достаточно высоком уровне. Требования к структуре и содержанию научного доклада выполнены с рядом незначительных погрешностей.	Доклад подготовлен и представлен посредственно. Требования к ее структуре и содержанию выполнены не в полном объеме. Презентация выполнена поверхностно, не	Доклад подготовлен с серьезными нарушениями требований к его структуре и содержанию. Студент испытывает серьезные затруднения с его

	функцию.	Презентация достаточно последовательна, хорошо выполняет вспомогательную функцию.	корреспондирует с самим докладом, отвлекает внимание аудитории.	представлением. Презентация отсутствует или выполнена небрежно, нелогично, некорректно.
13. Аргументированность и полнота ответов на вопросы	Ответы полные, четкие, самостоятельные	Ответы достаточно полные и четкие, свидетельствуют о хорошем уровне подготовленности обучающегося.	Ответы достаточно поверхностные, носят абстрактный характер	Ответы отсутствуют, либо их содержание слабо корреспондирует с вопросами

5. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Основная литература:

1. Психология управления персоналом - Психотерапия, 2007 - 624 с. с.

Дополнительная литература:

1. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 513 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2505-0. Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/A09456F4-C1E5-4E09-B430-5BC3E53F0799
2. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: уроки эффективного HR-менеджмента. Учебное пособие / И.К. Макарова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дело, 2015. — 422 с. — 978-5-7749-1058-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51122.html>
3. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь / В.М. Маслова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2014. — 118 с. — 978-5-394-00729-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628.html>
4. Веснин Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. Проспект, 2014

Интернет-ресурсы:

<http://минобрнауки.рф>
<http://www.consultant.ru/>

6. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудитории:

- Семинарские
- Лекционные

Требования к оборудованию:

- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям)
- Доска
- проектор
- Флипчарт

Требования к программному обеспечению:

- Microsoft Office 2019 (контракт с продавцом АО «Ланит» от 18.10.2019 №117/08-19)