

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

Факультет Высшая школа финансов и менеджмента

Кафедра финансового менеджмента, управленческого учета и международных
стандартов финансовой деятельности

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры финансового
менеджмента, управленческого учета и
международных стандартов финансовой
деятельности

Протокол от «12» сентября 2019 г. № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.01 МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)
Управление рисками в корпорациях

квалификация: магистр

формы обучения: очная

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.пс.н., доцент И.Ф. Демидов

Заведующий кафедрой финансового менеджмента, управленческого учета и международных стандартов финансовой деятельности, д.э.н., профессор Лобанова Е.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа: .	4
1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.....	7
4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.....	7
4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.	10
4.4. Методические материалы	18
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	23
6.1. Основная литература.....	23
6.2. Дополнительная литература	23
6.3. Другие источники.....	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	24

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.01 обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1.1	Способность к абстрактному мышлению, анализу первичной информации
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.1	Готовность выстраивать траекторию саморазвития при решении профессиональных задач
ОПК-3	Способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	ОПК-3.1	Способность проводить самостоятельные исследования и обосновывать актуальность избранной темы научного исследования
ПК-5	Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	ПК-5.1	Способность выявлять и обосновывать методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде

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

ОТФ/ТФ1 (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ — Деятельность по организации труда и оплаты персонала ТФ — Организация труда персонала (Е/02.6)	ОК-1.1 ОК-3.1 ОПК-3.1	на уровне знаний: знает современные концепции управления человеческими ресурсами, основы трудовой мотивации и системы оценки персонала, формы и методы обучения и повышения квалификации кадров, структуру управления
		на уровне умений: проводить аудит системы управления человеческими ресурсами

¹ Для образовательных программ, реализуемых по ФГОС, и для универсальных компетенций первая колонка может не заполняться

		организации, составлять планы развития человеческих ресурсов организации
		на уровне навыков: не формируются
ОТФ — Деятельность по организации труда и оплаты персонала ТФ — Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (G/01.7)	ПК-5.1	на уровне знаний: знает основные элементы системы управления человеческими ресурсами, сложности и многообразие процесса управления человеческими ресурсами с точки зрения подходов к персоналу в организации, принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия
		на уровне умений: анализировать методы подбора, адаптации, мотивации, оценки и развития персонала, выявлять связи экономической эффективности организации с качеством ее человеческих ресурсов, выбирать наиболее оптимальные технологии работы с человеческими ресурсами организации
		на уровне навыков: навыки разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Общая трудоемкость дисциплины 108 академических часов (3 ЗЕТ). Количество академических, выделяемых на контактную работу с преподавателем, составляет 18 часов, из них 6 – на лекционные занятия, 12 – на практические занятия, на самостоятельную работу обучающихся отводится 90 часов.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Методы исследований в менеджменте» относится к базовой части дисциплин учебного плана. Код дисциплины Б1.Б.01.

Дисциплина изучается на 1 курсе, в 1 семестре. Содержание дисциплины является логическим продолжением и развитием дисциплин - Теория организации, Деловые коммуникации, Психология и может служить основой для написания ВКР.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 2.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины , час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий		СР	
			Л	ПЗ		
Тема 1	Методологические основы исследований в	14	1	1	12	РК

	менеджменте					
Тема 2	Системный подход в менеджменте	15	1	1	13	К
Тема 3	Виды исследований	16	1	2	13	Р, Т
Тема 4	Количественные методы исследований в менеджменте	16	1	2	13	ДЗ, Т
Тема 5	Методы исследования внешней и внутренней среды организации	16	1	2	13	Р, ДЗ
Тема 6	Моделирование как метод исследований в менеджменте	16	1	2	13	Р
Тема 7	Качественные методы исследования в менеджменте	15		2	13	ДЗ, Т
Промежуточная аттестация						Зачет
Всего:		108	6	12	90	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: решение кейса (РК), тестирование (Т), коллоквиум (К), реферат (Р), домашнее задание (ДЗ)

Содержание дисциплины

Тема 1 Методологические основы исследований в менеджменте

Сущность научного исследования, социальная роль исследования в рыночной экономике, взаимосвязь управленческих процедур и исследования, основные методологические атрибуты научного исследования. Типы исследований в менеджменте. Фундаментальные и прикладные, количественные и качественные, уникальные и комплексные исследования. Зависимость вида применяемого исследования от организационных факторов: уровня принятия решения, желаемого результата и т.д. Содержание магистерского исследования: теоретическая часть, методологическая часть, практическая часть. Составляющие введения: актуальность, степень разработанности проблемы, цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, основные результаты исследования. Основные характеристики магистерского исследования.

Тема 2 Системный подход в менеджменте

Сущность системы, ее основные характеристики, виды. Закрытые и открытые системы. Свойства, характеризующие сущность и сложность систем. Свойства, характеризующие связь системы с внешней средой. Свойства, характеризующие целеполагание системы. Свойства, характеризующие параметры функционирования и развития системы. Системный подход к исследованию организации. Основные принципы системы. Этапы реализации системного подхода в исследовании организации. Системный анализ: анализ и описание принципов построения и работы системы в целом; анализ особенностей всех компонентов системы, их взаимозависимостей и внутреннего строения; установление сходства и различия изучаемой системы и других систем; перенос по определенным правилам свойств модели на свойства изучаемой системы. Черты развития социально-экономических систем.

Тема 3 Виды исследований

Качественные и количественные. Первичные и вторичные. Кабинетные и полевые. Наблюдения и эксперименты. Фундаментальные и прикладные. Уникальные и комплексные. Критерии классификации исследований: участие персонала в их проведении, организованность, цель исследования, информационное обеспечение, ресурсы, время.

Тема 4 Количественные методы исследований в менеджменте

Понятие эффективности исследования и основные факторы ее формирования. Исследовательский потенциал управления. Принципы обеспечения эффективности исследований в менеджменте. Ключевые понятия. Эффективность и результативность.

Показатели эффективности и результативности. Экстраполяция трендов. Метод скользящей средней для разработки прогноза. Статистические методы исследования: статистическое наблюдение; сводка и группировка материалов статистического наблюдения; абсолютные и относительные статистические величины; вариационные ряды; выборка; корреляционный и регрессионный анализ; ряды динамики. Методы математического программирования в исследованиях систем управления.

Тема 5 Методы исследования внешней и внутренней среды организации

STEP-анализ: история появления, оценка факторов, факторы, влияющие на развитие организации, разработка рекомендации на основе оценки факторов. SWOT-анализ: сущность, 4 матрица SWOT, приоритизация факторов, разработка стратегических мер на основе результатов анализа.

Тема 6 Моделирование как метод исследований в менеджменте

Сущность моделирования. Понятие бизнес-моделирования и бизнес-процесса. Виды бизнес-процессов. Цели моделирования бизнес-процессов. Сущность модели бизнес-процесса. Этапы моделирования. Свойства моделей бизнес-процессов. Виды моделирования бизнес-процессов. Принципы и методы моделирования. Пример моделирования бизнес-процессов. Примеры моделирования случайных процессов методом Монте-Карло. Преимущества и недостатки моделирования как метода исследования в менеджменте.

Тема 7 Качественные методы исследования в менеджменте

Сущность, достоинства и недостатки. Характеристики методов экспертных оценок. Методы коллективной работы экспертной группы. Мозговой штурм: сущность и алгоритм осуществления. Метод совещаний. Деловые игры. Метод сценариев. Метод «суда». Дерево целей. Морфологический анализ: сущность. Сбор индивидуальных мнений экспертов. Метод Дельфи: сущность и этапы реализации. Интервью. Анкетный опрос персонала, организационное развитие, корпоративная культура

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 Б1.Б.01 «Методы исследований в менеджменте» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа:
 - контроль присутствия
 - визуальный контроль поведения
- при проведении занятий семинарского типа:
 - контроль индивидуальной активности студентов при обсуждении кейсов
 - проверка качества комментариев при решении кейса
 - проверка результатов решения тестовых заданий
 - заслушивание выступлений по подготовленным рефератам
- при проведении самостоятельной работы:
 - проверка выполнения домашних заданий.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов: тестирования

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Тема 1.

Разбор кейса «Завоевания эволюции, или Данонизация «Большевика»».

Типовые темы для написания рефератов/проведения коллоквиумов:

1. Значение миссии организации в системе мотивации персонала.
2. Анализ различных подходов в организационном проектировании.
3. Определение потребности в персонале
4. Описание рабочего места как элемент внутриорганизационной бюрократии.
5. Определение стандартов производительности и качества труда.
6. Современные методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда.
7. Обзор основных требований Министерства труда по охране труда специалистов и служащих.
8. Кадровое планирование в организации.
9. Ценностные ориентации при выборе работы.
10. Маркетинг персонала.
11. Приемы создания дополнительной стоимости для сотрудников организации.
12. Наставничество и «сторителлинг» как инструменты адаптации и введения в курс дела новых сотрудников.
13. Особенности подготовки и составные части программы адаптации и ориентации новых сотрудников.
14. Формы дополнительной подготовки персонала.
15. Этапы карьеры и ее планирование.
16. Построение работы с кадровым резервом.
17. Трудовое законодательство РФ о внутриорганизационном перемещении работников.
18. Объекты и показатели аттестационной оценки.
19. Методы оценки результативности труда персонала.
20. Деловая оценка и расстановка персонала.
21. Особенности оценки эффективности труда руководителей и специалистов в ходе аттестации.
22. Цикл развития организации и проблемы оплаты труда.
23. Наиболее распространенные ошибки при формировании систем оплаты труда.
24. Современные системы оплаты труда за рубежом.
25. Законодательство РФ о правилах вознаграждении за труд

Темы домашних заданий (ДЗ):

Тема 4.

ДЗ-1

1. Пропишите внутренние профессиональные процессы, которые проходят через Ваше рабочее место.

2. Проведите анализ по следующим направлениям:

- a. Владелец процесса
 - b. Вклад Вашего рабочего места в каждый процесс
 - c. Внутренние поставщики услуг для Вашего рабочего места
- Внутренние потребители услуг Вашего рабочего места.

Тема 5.

ДЗ-2

Выделите и опишите все *инструменты поиска* кандидатов для замещения вакантных должностей, которые используются в вашей организации. Описание провести по следующим пунктам:

1. Определение инструмента.
2. Процедура и основные закономерности по его использованию.
3. Категория рабочей силы, для которой обычно используется данный инструмент поиска кандидатов.
4. Принятые в вашей организации критерии оценки эффективности по использованию данного инструмента поиска.

Удельный вес использования данного инструмента в общем объеме мероприятий по поиску кандидатов.

Тема 7.

ДЗ-3

По результатам работы с литературными источниками, составьте портрет идеального исполнителя на должности:

1. Коммерческого директора.
2. Специалиста по связям с общественностью.
3. Руководителя производства.

Тема 8

ДЗ-4

Проведите анализ труда, задействованного на тех рабочих местах, для которых были прописаны должностные инструкции (тема 3) согласно следующим этапам:

1. Выделите виды труда, которые задействованы на данном рабочем месте и указать их процентную представленность: например, физический труд 10%, умственный 70%, управленческий 10%, организаторский 10% и т.п.
2. Требуемое образование и опыт работы для полноценного выполнения своих обязанностей.
3. Уровень ответственности.
4. Уровень напряженности (стрессовости) труда на этом рабочем месте.
5. Вклад труда на данной должности в достижение целей организации (сравнительные показатели)
6. Условия труда – оценочная характеристика (Обязательно сравнить на сколько эти условия соответствуют законодательству РФ: см. Веснин В.Р. глава 5).

По результатам анализа труда провести классификацию рабочих мест – т.е. определить относительную ценность каждого из этих р/м для организации.

Типовое тестовое задание к теме 3

Соедините стрелочками направление исследования и подход, к которому оно относится

Нормативный подход		Оценка по степени использования <i>фонда рабочего времени</i>
		Оценка потерь рабочего времени
Оценка полноты использования трудовых ресурсов		Оценка объективной величины затрат рабочего времени в конкретных условиях
		оценка прибыльности человеческого капитала на основании <i>эквивалента полной занятости</i> (эффективность использования <i>оплаченного времени</i>)

Типовое тестовое задание к теме 4

Кейс. Компания IBM Global Services относится к персонал-зависимым организациям, поэтому вопрос уровня производительности труда персонала имеет решающее значение в вопросе эффективности бизнеса компании в целом. Но на текущий момент производительность персонала IBM Global Services низка: доход превышает издержки на персонал всего на 3%, тогда как у конкурентов - на 12%. Кроме того, у конкурентов компенсация на 15% больше, чем в IBM Global Services, за счет более высокого оклада и компенсации, зависящей от производительности. IBM Global Services специализируется в трех направлениях: разработке лицензионного программного обеспечения, установке программ и послегарантийном обслуживании. Анализ показывает, что в отделении лицензионного ПО дела идут особенно плохо: доход не покрывает затрат на разработку программного обеспечения. Обслуживание приносит хороший доход, однако, судя по тому, что сотрудников в этом отделе мало, объемы продаж здесь невелики. Установка программ, чем и занимается большинство работников, приносит хоть какую-то прибыль только за счет более низкой, чем в среднем по отрасли, зарплаты. Этот анализ, если пойти еще дальше, показал, что специалисты из отдела по установке

программ тратят 65% рабочего времени на обработку заказов клиентов и что на выполнение заказа у них уходит на 10% больше времени, чем запланировано. Выручка от продажи лицензионного ПО не покрывает затраты на разработку программ прежде всего потому, что маленький, хотя и добивающийся хорошей маржи отдел продаж не в состоянии привлечь новых сотрудников и тем самым увеличить оборот. Это объясняется невысокой зарплатой и относительно низким статусом отдела в сравнении с посредниками, которых компания сделала стратегическим каналом сбыта своего ПО (хотя доходов этот канал принес пока немного). Проблемы в отделе обслуживания возникают из-за того, что большинство сервис-инженеров не считают себя продавцами и поэтому не стремятся продавать дополнительные услуги, не входящие в гарантийное соглашение. Задержки с установкой программ вызваны тем, что инсталляция базового программного обеспечения - трудоемкая операция, которую так и не удалось отработать (отчасти потому, что, поднимаясь по служебной лестнице, инженеры не передают свой опыт новым сотрудникам). Можно ли повысить зарплату персоналу и тем самым решить проблему текучести кадров и ухода инженеров из организации? Выберите вариант ответа: Да или Нет. Аргументируйте его.

А.. Да

В. Нет

Типовое тестовое задание к теме 7

Внимательно изучите представленный список методов оценки персонала, используемых при отборе на основе компетенций. Выберите *наиболее валидный метод* - он займет 1-е место. Затем выберите менее валидный и поместите его на второе место. Проранжируйте все предложенные методы. *Наименее валидный* останется последним и займет, соответственно, 7-е место.

	Интервью по получению поведенческих примеров
	Рекомендации
	Центр оценки
	Интервью (неповеденческие)
	Тесты способностей
	Биографические данные
	Тесты с использованием рабочих примеров

Тестовое задание к теме 8

Стабильные денежные выплаты	(фиксированные)	Переменные выплаты

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1.1	Способность к абстрактному мышлению, анализу первичной информации
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.1	Готовность выстраивать траекторию саморазвития при решении профессиональных задач
ОПК-3	Способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	ОПК-3.1	Способность проводить самостоятельные исследования и обосновывать актуальность избранной темы научного исследования
ПК-5	Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	ПК-5.1	Способность выявлять и обосновывать методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОК-1.1 Способность к абстрактному мышлению, анализу первичной информации	Демонстрирует знания в области управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности Способен использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов деятельности современной организации	Продemonстрировано умение использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов кадровой деятельности современной организации, Продemonстрированы знания в области управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
ОК-3.1 Готовность выстраивать траекторию саморазвития при решении профессиональных задач	Показывает владение инструментами анализа, методами исследования различных управленческих проблем Демонстрация знаний об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Показано владение инструментами анализа, методами исследования различных управленческих проблем Продemonстрированы знания об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
ОПК-3.1 Способность проводить самостоятельные исследования и обосновывать актуальность избранной темы научного	Способен использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов деятельности современной организации Показывает владение инструментами анализа, методами исследования различных управленческих проблем Демонстрация знаний об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий Умеет проектировать решения управленческих задач оперативного и	Спроектировано решение управленческих задач оперативного и стратегического уровня на предприятии с учетом социальных, этнических,

исследования	стратегического уровня на предприятии с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	конфессиональных и культурных различий
ПК-5.1 Способность выявлять и обосновывать методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	Знает систему управления человеческими ресурсами в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия, теории лидерства, методы разрешения конфликтов в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников Способен анализировать методы подбора, адаптации, мотивации, оценки и развития персонала, выявлять связи экономической эффективности организации с качеством ее человеческих ресурсов, выбирать наиболее оптимальные технологии работы с человеческими ресурсами организации	Демонстрирует знание системы управления человеческими ресурсами в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия, теорий лидерства, методов разрешения конфликтов в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников Проведен анализ методов подбора, адаптации, мотивации, оценки и развития персонала, выявлять связи экономической эффективности организации с качеством ее человеческих ресурсов Сделан и обоснован выбор наиболее оптимальных технологий работы с человеческими ресурсами организации

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные вопросы для подготовки к экзамену:

1. Анализ работы и его задачи. Основные этапы анализа работы: сбор информации, описание работы и спецификация работы.
2. Понятия профессиограммы, психограммы, должностной инструкции, квалификационной карты, карты компетенций и описания компетенций.
3. Составные части описания рабочего места.
4. Основные требования к составлению описания рабочего места.
5. Описание условий труда как необходимый элемент описания рабочего места.
6. Выделение и учет внутренних потребителей результатов труда каждого рабочего места.
7. Процедуры позиционирования рабочих мест внутри организации.
8. Изменение содержания раб на рабочих местах в матричной, проектной и процессной организационных структурах.
9. Пропишите внутренние профессиональные процессы, которые проходят через Ваше рабочее место.
10. Провести анализ по следующим направлениям:
11. Владелец процесса
12. Вклад Вашего рабочего места в каждый процесс
13. Внутренние поставщики услуг для Вашего рабочего места
14. Внутренние потребители услуг Вашего рабочего места.
15. Политики в области привлечения персонала в организацию: кадровые табу и профиль идеального кандидата.
16. Рынок труда: спрос и предложение рабочей силы.
17. Особенности различных категорий рабочей силы.
18. Отборочные интервью (собеседования), их виды, назначение, построение.

19. Информационный потенциал и оценка конкурсных документов. Профессиональное тестирование.
20. Внутреннее и внешнее привлечение персонала. Способы привлечения персонала.
21. Подготовка набора персонала: кадровый маркетинг, заявка на персонал, изучение рынка.
22. Методы определения потребности в количестве персонала в организациях непроизводственной сферы.
23. Определение потребности в качестве персонала. Профиль (портрет) требований и методы его составления.
24. Трудовой потенциал сотрудников. Используемый и латентный трудовой потенциал. Актуальный потенциал и потенциал развития.
25. Профиль способностей (компетенций). Общий каталог профиля способностей. Процедура отбора индивидуальных черт в профиль способностей.
26. Отличие управления знаниями от традиционных методов повышения квалификации.
27. Метод управления по компетенциям и обучение персонала.
28. Программы организованной адаптации новых сотрудников как эффективный способ экономии средств.
29. Основные условия эффективного проведения обмена опытом на предприятии.
30. Методы профессионального обучения.
31. Отличие повышения квалификации от переподготовки.
32. Правила построения карт индивидуальных перемещений.
33. Учет организационных и индивидуальных интересов при планировании карьеры и формировании резерва на выдвижение.
34. Основные отличия между аттестацией и оценкой результатов деятельности.
35. Процедура присвоения нового квалификационного разряда.
36. Порядок апелляций сотрудников при несогласии с результатами оценки квалификационной комиссии.
37. Правила подготовки индивидуального плана развития.
38. Особенности взаимодействия руководителя, подчиненного и представителя службы управления человеческими ресурсами при утверждении и реализации индивидуального плана развития.
39. Назначение и составные части косвенной оплаты труда.
40. Этапы формирования тарифной сетки.
41. Методы сравнения рабочих мест.
42. Определение стоимости и цены рабочего места.
43. Характеристика фиксированной и изменчивой частей заработной платы.
44. Расчет премиальных и иных разовых выплат.
45. Ключевые ресурсы организации.
46. Гарвардская модель ключевых ресурсов организации и место человеческих ресурсов в ней.
47. Взаимосвязь между миссией организацией и подходами к управлению человеческими ресурсами компании.
48. Понятие вертикали управления.
49. Отличие между стратегией управления «снизу вверх» и «сверху вниз».
50. Теория организаций как база для кадрового консультирования

Типовой вариант теста для экзамена

ВОПРОС	ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ	ОТВЕТ
1. Смысл стратегии с точки зрения управления организацией состоит в том,		
	Открывает сотрудникам пути к радости, веселью, благожелательному	

что стратегия:	расположению начальства	
	Дает возможность подавить сопротивление изменениям	
	Подсказывает наиболее успешные маркетинговые ходы	
	Концентрирует усилия работников, придает им уверенность, и повышает чувство принадлежности к уникальному коллективу	
2. Какие бизнес процессы создают добавленную стоимость для организации?	<i>Бизнес-процессы развития</i>	
	<i>Бизнес процессы управления</i>	
	<i>Обеспечивающие бизнес-процессы</i>	
	<i>Основные бизнес-процессы</i>	
3. В организации было принято решение назначить сотрудника Демидова В.П. ответственным за новую функцию. Что из перечисленного ниже необходимо сделать одновременно с передачей ответственности?	Повысить заработную плату	
	Изменить должностную инструкцию	
	Изменить название должности	
	Ничего не делать	
4. Если в компании нет службы по управлению персоналом, кто должен заниматься работой с сотрудниками?	<i>Первый руководитель компании</i>	
	<i>Кто-то из «вторых» руководителей компании</i>	
	<i>Линейные руководители компании</i>	
	<i>Секретарь первого руководителя</i>	
5. Чтобы найти хорошего кандидата, целесообразно:	Найти хорошее агентство по подбору персонала	
	В письменном виде определить необходимые качества кандидата	
	Найти кандидата, похожего на прежнего исполнителя	
	Разместить яркое объявление в самых людных местах	
6. Что из перечисленного ниже побуждает работников к повышению производительности труда?	<i>Гарантия занятости</i>	
	<i>Размер оплаты труда</i>	
	<i>Предоставление новых возможностей для продвижения в должности</i>	
	<i>Защита здоровья и обеспечение хороших условий труда</i>	
	<i>Справедливое распределение доходов</i>	
	<i>Возрастание премиальной части оплаты труда</i>	
7. Когда НЕ эффективно развитие сотрудников в организации?	Когда организация будет существовать короткое время	
	Когда на это нет времени	
	Когда на это нет денег	
	Развивать сотрудников полезно всегда	
8. Для кого в компании нужно организовывать обучение в первую очередь?	<i>Для тех, кто приносит компании наибольшую прибыль – они заработают еще больше</i>	
	<i>Для тех, кто наиболее подготовлен – их нужно развивать и дальше</i>	

	Для тех, кто наименее подготовлен, их нужно подтянуть до приемлемого уровня	
	Для тех, кто хорошо работает – это будет им наградой	
	Для тех, кто всеми руководит – без них ничего не получится	
9. Что из перечисленного нельзя делегировать?	Специализированную деятельность	
	Подготовительную работу	
	Срочные дела	
	Задачи, которые могут мотивировать сотрудников	
10. Какие документы нужны для регламентации проведения аттестации в компании	Положение об аттестации	
	Протокол заседания аттестационной комиссии	
	Правила внутреннего трудового распорядка	
	График проведения аттестации	
	Коллективный договор	
11. Сдельная оплата труда предполагает	Оплату исходя из поштучных расценок за единицу произведенной продукции	
	Оплату исходя из повременных и штучных расценок в сочетании	
	Отплату исходя из повременных расценок в зависимости от выполнения установленных нормативов	
12. Когда вы подбираете тренера для проведения корпоративного обучения продажам, кому из следующих кандидатов Вы отдадите предпочтение?	Тренер обещает как результат тренинга повышение уровня продаж на 10-15%	
	Тренер говорит о формировании конкретных навыков	
	Тренер предлагает Вам дать оценку профессиональных качеств каждого сотрудника	
13. Наставничество – это:	Сопровождение новичка на рабочем месте	
	Тренинг личностного роста	
	Процесс взаимодействия опытного сотрудника компании и вновь нанятого на работу с целью адаптации новичка и введения его в организацию	
	Метод удержания сотрудников в организации	
14. Как часто может проводиться аттестация в компании?	Два раза в год	
	Один раз в два года	
	Один раз в год	
	По решению администрации	
	Один раз в три года	
15. Опцион – это:	Специальный бонус для топ-менеджеров, являющийся неотъемлемой частью трудового контракта	
	Дополнительное упражнение, предлагаемое участнику в рамках процедуры центра оценки	

	Инструмент, применяемый для гарантии участия сотрудников компании \в акционерном капитале и/или прибыли компании	
16. Трудовые отношения между сотрудником и работодателем наступают после:	Подписания трудового договора	
	Ознакомления с должностной инструкцией	
	Приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу	
17. «Компетенция» - это:	Сочетание профессиональных знаний, навыков и способностей	
	Уровень профессиональной квалификации	
	Психологический профиль личности	
18. Какие документы необходимы для регламентации подбора новых сотрудников в компанию?	Положение о подборе	
	Устав предприятия	
	Анкета- заявка	
	Анкета для кандидатов	
	Внутренний трудовой распорядок	
	Форма Т-2	
19. Система сбалансированных показателей применяется в организациях, применяющих:	Процессный подход к структурированию организации	
	Функционально-блочный подход к структурированию организации	
	Проектный подход к структурированию организации	
20. Какие из перечисленных методов управления эффективностью труда работников применимы в любой организации:	Методы контроля индивидуальной результативности труда	
	Методы контроля производственного поведения	
	Методы управления индивидуальными характеристиками работников	
	Аттестация	

Шкала оценивания

Критерии оценки	Оценка
<p>Студент показывает глубокие, исчерпывающие знания о современных концепциях управления человеческими ресурсами, основ трудовой мотивации и системы оценки персонала, формы и методы обучения и повышения квалификации кадров, структуру управления; знает основные элементы системы управления человеческими ресурсами, сложности и многообразие процесса управления человеческими ресурсами с точки зрения подходов к персоналу в организации, принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия.</p> <p>Знает дополнительно рекомендованную литературу.</p> <p>Уверенно действует по применению полученных умений: проводить аудит системы управления человеческими ресурсами организации, составлять планы развития человеческих ресурсов организации; анализировать методы подбора, адаптации,</p>	Отлично - 85-100 баллов

<p>мотивации, оценки и развития персонала, выявлять связи экономической эффективности организации с качеством ее человеческих ресурсов, выбирать наиболее оптимальные технологии работы с человеческими ресурсами организации.</p> <p>Имеет навыки разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой.</p>	
<p>Студент показывает твердые и достаточно прочные знания о современных концепциях управления человеческими ресурсами, основ трудовой мотивации и системы оценки персонала, формы и методы обучения и повышения квалификации кадров, структуру управления; знает основные элементы системы управления человеческими ресурсами, сложности и многообразие процесса управления человеческими ресурсами с точки зрения подходов к персоналу в организации, принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия.</p> <p>Знает дополнительно рекомендованную литературу.</p> <p>Допускает незначительные ошибки по применению полученных умений: проводить аудит системы управления человеческими ресурсами организации, составлять планы развития человеческих ресурсов организации; анализировать методы подбора, адаптации, мотивации, оценки и развития персонала, выявлять связи экономической эффективности организации с качеством ее человеческих ресурсов, выбирать наиболее оптимальные технологии работы с человеческими ресурсами организации.</p> <p>Имеет навыки разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой.</p>	<p>Хорошо - 70-84 баллов</p>
<p>Студент показывает знания в объеме пройденной программы, ответы излагает хотя и с ошибками, но уверенно исправляемыми после дополнительных и наводящих вопросов о современных концепциях управления человеческими ресурсами, основ трудовой мотивации и системы оценки персонала, формы и методы обучения и повышения квалификации кадров, структуру управления; знает основные элементы системы управления человеческими ресурсами, сложности и многообразие процесса управления человеческими ресурсами с точки зрения подходов к персоналу в организации, принципы и методы формирования кадровой политики и её реализации в соответствии с выбранной стратегией развития предприятия.</p> <p>Допускает ошибки по применению полученных умений: проводить аудит системы управления человеческими ресурсами организации, составлять планы развития человеческих ресурсов организации; анализировать методы подбора, адаптации, мотивации, оценки и развития персонала, выявлять связи экономической эффективности организации с качеством ее человеческих ресурсов, выбирать наиболее оптимальные технологии работы с человеческими ресурсами организации.</p> <p>Не имеет навыков разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и</p>	<p>Удовлетворительно - 50-69 баллов</p>

подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой.	
Студент допускает грубые ошибки в ответе, не понимает сущности излагаемого вопроса, не умеет применять знания на практике, дает неполные ответы на дополнительные и наводящие вопросы.	Неудовлетворительно - 0-49 баллов

4.4. Методические материалы

Зачет проходит в форме письменных ответов на вопросы теста.

Процедура проведения:

- в аудитории одновременно могут находиться шесть обучающихся группы;
- обучающийся предъявляет экзаменатору вою зачетную книжку, получает чистые маркированные листы бумаги для записей ответа и расчетное задание, затем приступает к подготовке ответа. Ответы на вопросы надо давать на ответных листах. При наличии расчетного задания выполнить расчет и поставить цифровой ответ;
- для работы с заданием обучающемуся отводится не более 45 минут;
- по истечении отведенного времени обучающийся докладывает о готовности и с его разрешения или по вызову сдает задание на проверку и по одному-двум из практических заданий дает пояснения;
- по окончании ответа на вопросы экзаменатор может задавать обучающемуся дополнительные и уточняющие вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на экзамен, в том числе по темам, пропущенным обучающимся.

На экзамене студенту при решении задач разрешено пользоваться вычислительными средствами, конспектом практических занятий, и использовать метод аналогий, а также использовать средства MS Excel.

Результат по сдаче экзамена объявляется студентам после ответа, вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не удовлетворительно проставляется только в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Подготовка к лекциям

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять 9–10 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить 3–4 часа. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

2. Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано

самое существенное, основное и сделано это самим студентом. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

3. Подготовка к семинарским занятиям.

Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ. Структура семинара В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы семинарское занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме семинара.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов семинарского занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа семинарского занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на семинарском занятии преподаватель

проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается семинарское занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

4. Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Методические рекомендации по оцениванию кейса

Кейс – это совокупность учебных материалов, в которых сформулированы практические проблемы, предполагающие коллективный или индивидуальный поиск их решения. Его отличительная способность – описание проблемной ситуации на основе реальных фактов, случаев, которые можно перевести из статуса «жизненной ситуации» в статус задачи, и затем решать с последующей рефлексией хода и ресурсов решения.

В ходе выполнения кейса студенты должны ознакомиться с учебными материалами, проанализировать конкретную ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Студентам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Предложенные кейсы (материалы) отвечают следующим условиям:

- сформулирована актуальная проблема, которую можно обсуждать, и которая не имеет однозначного решения;
- соответствие содержания поставленным образовательным задачам и теме, в рамках которого он предлагается;
- присутствие достаточного количества информации для проведения анализа и нахождения путей решения исследовательской проблемы;
- отсутствие авторской оценки проблемы;
- наличие реально существующей группы людей, организации, на основе которой разработана ситуация;
- определенная хронология событий, временные рамки,
- наличие реальной проблемы, конфликта,
- ситуация представлена в «событийном» стиле, где отражены не только события, но и персонажи, их действия, поступки;
- действие, разворачивающееся в кейсе, содержит интригу.

Кейс выполняется индивидуально (или в малой группе). Результаты работы представляются в виде письменного отчета (или устного выступления), включающего ответы на поставленные вопросы. Оценивается грамотное, логически последовательное изложение, знание специальной терминологии, умение на практических примерах показать действие теории.

Если работа с кейсом предполагает письменный отчет, содержащий расчеты, выводы, необходимо четко определить требования к форме и объему отчета. Если предполагается выступление с презентацией, необходимо разъяснить основные требования к ее структуре, объему, стилю оформления.

Подведение итогов практикума по решению кейсов и оглашение баллов, набранных студентами, осуществляется преподавателем по предложенной шкале.

Средство (метод) оценивания – Реферат

Общие положения. Реферат это одна из форм устной итоговой аттестации. Реферат – это самостоятельная исследовательская работа, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Цель. Реферат как форма промежуточной (итоговой) аттестации стимулирует раскрытие исследовательского потенциала учащегося (выпускника), способность к творческому поиску, сотрудничеству, самораскрытию и проявлению возможностей.

Требования к реферату. Автор реферата должен продемонстрировать достижение им уровня мировоззренческой, общекультурной компетенции, т.е. продемонстрировать знания о реальном мире, о существующих в нем связях и зависимостях, проблемах, о ведущих мировоззренческих теориях, умении проявлять оценочные знания, изучать теоретические работы, использовать различные методы исследования, применять различные приемы творческой деятельности.

1. Необходимо правильно сформулировать тему, отобрать по ней необходимый материал.

2. Использовать только тот материал, который отражает сущность темы.

3. Во введении к реферату необходимо обосновать выбор темы.

4. После цитаты необходимо делать ссылку на автора, например [№ произведения по списку, стр.].

5. Изложение должно быть последовательным. Недопустимы нечеткие формулировки, речевые и орфографические ошибки.

6. В подготовке реферата необходимо использовать материалы современных изданий не старше 5 лет.

7. Оформление реферата (в том числе титульный лист, литература) должно быть грамотным.

8. Список литературы оформляется с указанием автора, названия источника, места издания, года издания, названия издательства, использованных страниц.

Требования к оформлению реферата.

- Изложение текста и оформление реферата выполняют в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32 – 2001, ГОСТ 2.105 – 95 и ГОСТ 6.38 – 90. Страницы текстовой части и включенные в нее иллюстрации и таблицы должны соответствовать формату А4 по ГОСТ 9327-60.

- Реферат должен быть выполнен любым печатным способом на пишущей машинке или с использованием компьютера и принтера на одной стороне бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным, высота букв, цифр и других знаков не менее 1.8 (шрифт Times New Roman, 14 пт.).

- Текст следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: верхнее и нижнее — 20 мм, левое — 30 мм, правое — 10 мм. Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту и составлять 1,25 см.

- Выравнивание текста по ширине.

- Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, применяя выделение жирным шрифтом, курсив, подчеркивание.

- Перенос слов недопустим!

- Точку в конце заголовка не ставят. Если заголовок состоит из двух предложений,

их разделяют точкой.

- Подчеркивать заголовки не допускается.

- Расстояние между заголовками раздела, подраздела и последующим текстом так же, как и расстояние между заголовками и предыдущим текстом, должно быть равно 15мм (2 пробела).

- Название каждой главы и параграфа в тексте работы можно писать более крупным шрифтом, жирным шрифтом, чем весь остальной текст. Каждая глава начинается с новой страницы, параграфы (подразделы) располагаются друг за другом.

- В тексте реферат рекомендуется чаще применять красную строку, выделяя законченную мысль в самостоятельный абзац.

- Перечисления, встречающиеся в тексте реферата, должны быть оформлены в виде маркированного или нумерованного списка.

Пример:

Цель работы:

- 1). Научиться организовывать свою работу;

- 2). Поставить достижимые цели;

- 3). Составить реальный план;

- 4). Выполнить его и оценить его результаты

- Все страницы обязательно должны быть пронумерованы. Нумерация листов должна быть сквозной. Номер листа проставляется арабскими цифрами.

- Нумерация листов начинается с третьего листа (после содержания) и заканчивается последним. На третьем листе ставится номер «3».

- Номер страницы на титульном листе не проставляется!

- Номера страниц проставляются в центре нижней части листа без точки. Список использованной литературы и приложения включаются в общую нумерацию листов.

- Рисунки и таблицы, расположенные на отдельных листах, включают в общую нумерацию листов и помещают по возможности следом за листами, на которых приведены ссылки на эти таблицы или иллюстрации. Таблицы и иллюстрации нумеруются последовательно арабскими цифрами сквозной нумерацией. Допускается нумеровать рисунки и таблицы в пределах раздела. В этом случае номер таблицы (рисунка) состоит из номера раздела и порядкового номера таблицы, разделенных точкой.

Оформление литературы:

Каждый источник должен содержать следующие обязательные реквизиты:

- фамилия и инициалы автора;

- наименование;

- издательство;

- место издания;

- год издания.

Все источники, включенные в библиографию, должны быть последовательно пронумерованы и расположены в следующем порядке:

- законодательные акты;

- постановления Правительства;

- нормативные документы;

- статистические материалы;

- научные и литературные источники – в алфавитном порядке по первой букве фамилии автора.

В конце работы размещаются приложения. В тексте на все приложения должны быть даны ссылки. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху посередине страницы слова «Приложение» и его номера. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой.

Тестирование является одним из самых объективных и простых способом контроля успеваемости. Будучи формализованной и стандартизированной формой проверки не вызывает трудности при проведении и позволяет быстро получить результат. Студентам выдается тест с инструкцией следующего содержания.

В каждом вопросе теста выберите ровно один правильный ответ и отметьте его крестиком в форме для ответов, а в самом тексте теста правильный ответ обведите кружком.

Рекомендуется использование обычного калькулятора.

Если в вопросе не сказано иное, то округление выполняйте до 2-х знаков после запятой по обычным правилам арифметики.

Текст теста у вас остается для разбора, а подписанную форму для ответов (Ф.И.О. полностью) вы сдаете преподавателю.

По окончании тестирования преподаватель подводит итоги опроса и выставляет соответствующие баллы.

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

6.1. Основная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Питер, 2012
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. Учебник М.: Проспект, 2015. – 688 с. [Издательство Лань - Lan Publishing \(Экономика и менеджмент - Economics and Management\)](#) 2015
3. Шлендер П.Э., Лукашевич В.В., Мостова В.Д., Артемьев А.Н., Соскин Я.Г., Управление персоналом. , М.: Юнити – Дана, 2012, <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>
4. Войтина Ю.М., Теория организаций , М.: Ай Пи Эр Медиа, 2011, <http://www.iprbookshop.ru/908.html>
5. Гассман О., Франкенбергер К., Шик М. Бизнес-модели. 55 лучших шаблонов; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2016.
6. Савельев И.И., Блинов А.О., Рудакова О.С., Никифорова С.В. Методы исследования в менеджменте. – М.: КНОРУС, 2017

6.2. Дополнительная литература

1. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом. - М.: Форум, 2009.
2. Стаут Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: «Издательство «Добрая книга», 2009 г.
3. Анцупов А.Я Социально-психологическая оценка персонала. - М.: Юнити, 2012 <http://www.iprbookshop.ru/15464.html>
4. Гурков И.Б., Стратегия и структура корпорации. - М.: Дело, 2008.
5. Демин Ю.М. Аттестация персонала. – С-Пб.: Питер, 2008.

6.3. Другие источники

1. Управление персоналом: Учебник/ И.Б. Дуракова и др. - М.: ИНФРА-М, 2009 г.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - 4-е изд. - М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 2002
3. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. - М.: Финансы, 2008

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

Занятия проводятся в учебных аудиториях, оснащенных рабочим местом преподавателя (стол, стул, кафедра), рабочими местами студентов (столы, стулья) по количеству студентов, доской меловой или белой для написания маркерами или флипчартом для бумаги большого формата, маркерами (красный, черный, зеленый, синий), губкой для досок, оборудованием для показа презентаций и слайдов (компьютер, проектор, экран).

Используется следующее программное обеспечение:

Microsoft Windows 10 LTSB 1607

Microsoft Office Professional 2016

Acrobat Professional AcademicEdition License Russian