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

Институт бизнеса и делового администрирования

Кафедра Менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением Ученого совета Института
бизнеса и делового администрирования
Протокол от «29» июня 2017 г.
№____4_____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.5.3 Управление человеческими ресурсами

Направление - 41.03.05 Международные отношения

Направленность / профиль:
«Международные отношения: политика, экономика, бизнес»

Квалификация - бакалавр

Очная форма обучения

Год набора – 2017

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:
доктор социологических наук, профессор М.А. Коргова

Заведующий кафедрой Менеджмента
доктор экономических наук, профессор А.Л. Гапоненко

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 32
2. Объем дисциплины и место дисциплины в структуре образовательной программы. 33
3. Содержание дисциплины и структура дисциплины 33
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 37
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 39
6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 40
6.1. Основная литература 40
6.2. Дополнительная литература 40
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 40
6.4. Нормативные правовые документы 41
6.5. Интернет ресурсы 41
6.6. Иные источники 41
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 41

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

1.1. Дисциплина **Б1.В.ДВ.5.3 «Управление человеческими ресурсами»** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа**:**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-3	Способность решать практические задачи, находить организационно-	ОПК-3.2	Способность вовлекаться/участвовать в командной деятельности

	управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них ответственность		

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

Обобщенные трудовые функции	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ОПК-3.2.	**следующие знания:** основных категорий, понятий (группа, разновидности социальных групп, основные принципы групповой динамики, специфику передачи информации между людьми, специфику межличностного и межгруппового взаимодействия, основные техники и приемы эффективного общения); проблем социального и личностного развития человека, феномена социальных групп и командной работы; принципов проведения и организации различных форм командной работы (круглого стола, дискуссии, мозгового штурма и т.д.) **следующие умения**: использовать идеи философии в процессе самопознания и социальной коммуникации; применять полученные знания для анализа социальной реальности и практических решений в личной жизни и профессиональной сфере; определять способ обработки информации; использовать в своей деятельности различные формы организации командной работы; применять техники и приемы эффективного общения; объяснять феномены общения; устанавливать доверительные взаимоотношения; **следующие навыки:** использования полученных в эмпирических исследованиях фактов для подготовки и обоснования решений в различных областях, в первую очередь, в сфере международных отношений, в том числе, для разрешения международных конфликтов; самостоятельного нахождения организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях; самостоятельной организации работы коллектива.

2. Объем дисциплины и место дисциплины в структуре образовательной программы.

Объем дисциплины

Учебным планом для дисциплины Б1.В.ДВ.5.3 «Управление человеческими ресурсами»установлено:

- трудоемкость дисциплины– 72 акад. / 54 астроном. часа, 2 з.е.,
- контактная работа с преподавателем – 32 акад. / 24 астроном. часа , в том числе 16 акад. / 12 астроном. часов – лекции, 16 акад. / 12 астроном. часов – практические занятия;
- самостоятельная работа – 40 акад. / 30 астроном. часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.5.3 «Управление человеческими ресурсами», предназначена для студентов 2-го курса, изучается в 4 семестре.
Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:
- Основы менеджмента (2 семестр).
- Политическая социология (4 семестр, паралельно).
-

Форма промежуточной аттестации – экзамен, курсовая работа.

3. Содержание дисциплины и структура дисциплины

(очная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления современной организацией.	**6/ 4.5**	**1/ 0.75**	-	**1/ 0.75**		**4/3**	О, РК,
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	**8/6**	**1/ 0.75**	-	**1/ 0.75**	-	**6/ 4.5**	О, П Д
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	**6/ 4.5**	**1/ 0.75**	-	**1/ 0.75**	-	**4/3**	О, ПЗ,
Тема 4	Кадровое планирование и набор персонала в организации	**6/ 4.5**	**1/ 0.75**	-	**1/ 0.75**	-	**4/3**	О, РК
Тема 5	Отбор персонала в организацию	**6/ 4.5**	**2/ 1.5**	-	**2/ 1.5**	-	**2/ 1.5**	О, РК
Тема 6	Мотивация и стимулирование персонала организаций	**8/6**	**2/ 1.5**	-	**2/ 1.5**	-	**4/3**	О, РК
Тема 7	Адаптация и обучение персонала в современных организациях	**6/ 4.5**	**2/ 1.5**	-	**2/ 1.5**	-	**2/ 1.5**	О, РК
Тема 8	Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала в организации	**6/4,5 6/ 4,5**	**2/ 1.5**	-	**2/ 1.5**	-	**2/ 1.5**	О, РК
Тема 9	Развитие практики управления персоналом в мире и в России	**10/ 7.5**	**2/ 1.5**		**2/ 1.5**		**6/ 4.5**	РК, ПД
Тема 10	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	**10/ 7.5**	**2/ 1.5**		**2/ 1.5**		**6/ 4.5**	РК, ПД
Промежуточная аттестация		---						Зачет

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Всего:		**72/54**	**16/12**		**16/12**		**40/30**	

Академ./ астроном. часы

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), представление доклада (ПД),разбор кейса (РК), практическое задание (ПЗ).

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	Сущность, классификации и содержание принципов управления персоналом. Административные, экономические и социально – психологические методы управления персоналом. Кадроведческий управленческий цикл. Сущность и содержание основных функций

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

персонала в современных организациях	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

4.1.1 Формы и 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. Темы и содержание занятий семинарского типа, в том числе имеющих непосредственно практико-ориентированную, инновационно-технологическую направленность

Номер и название темы	Содержание занятий

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом. 1. **Место управления персоналом в** 2. **системе управления современной** 3. **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	**1. Семинарское занятие на тему: «Эволюция идей в области управления персоналом»** Вопросы для подготовки: 1. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период). 2. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом. 3. Развитие отечественной теории управления персоналом. 4. Современная система научных взглядов на управление персоналом. **2. Представление докладов на темы:** 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.
Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	**1. Семинарское занятие на тему: «Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях»** Вопросы для подготовки: 1 Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира? 2 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? 3 Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий? 4 Каковы особенности реализации кадроведческих технологий в современных российских организациях? **2. Практическое задание.** 1. 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. 2. Сделайте презентацию указанных таблиц.
Тема 4. Кадровое планирование и	**1. Семинарское занятие на тему: «Кадровое планирование и набор персонала в организациях»**

набор персонала в организациях	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»** Вопросы для подготовки: 1. Традиционные методы отбора персонала в организацию. 2. Нетрадиционные методы отбора персонала в организацию. 3. Отбор персонала в лучших компаниях мира. **Разбор кейса «Выборы заместителя».** **Упражнения по графологии.**
Тема 6. Мотивация и стимулирование персонала	**1. Семинарское занятие на тему:** **«Мотивация и стимулирование персонала в современных организациях».** Вопросы для подготовки: Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира? 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: 1. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира. 2. Проблемы оценки персонала в российских организациях. 3. 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	**Представление докладов на тему:** 1. Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору). 2. Особенности управления персоналом в современных организациях России. 3. 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 Христодара»**

4.1.3. Вопросы для устного опроса на учебных занятиях семинарского типа

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

4.1.4. Примерные темы докладов

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.

4.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетен-ции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-3	Способность решать практические задачи, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них ответственность	ОПК-3.2	Способность вовлекаться/участвовать в командной деятельности

4.2.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-3.2. Способность вовлекаться/участвовать в командной деятельности	Анализирует группу с точки зрения социально-психологических характеристик. Позиционирует себя в группе. Использует навыки коммуникации в команде. Применяет групповые методы взаимодействия в зависимости от командной задачи.	Адекватно оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Адекватно и полно реализует свою позицию и роль в группе. Слышит и слушает других членов команды. Адекватно применяет групповые методы взаимодействия.

4.2.3. Критерии, показатели и шкала оценивания

Критерии оценивания:

1) полнота и правильность ответа, степень осознанности, понимания изученного;
2) умение обосновать свои собственные суждения по вопросу;
3) умение применить теоретические знания на практике;
4) иллюстрация материала примерами;
5) способность ответить на дополнительные вопросы и решить микро-ситуацию.

Показатели и шкала оценивания:

Шкала оценивания	Показатели
85-100 баллов	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основного понятия «стратегия управления человеческими ресурсами», Знает виды стратегий управления человеческими ресурсами, компоненты стратегий и их основные характеристики. 2) может обосновать свои собственные суждения о разработке и применении стратегии управления человеческими ресурсами. 3) может применить знания на практике (например, разработать стратегию управления человеческими ресурсами для конкретной организации). 4) свободно приводит необходимые примеры стратегий управления человеческими ресурсами в компаниях мира и России не только из учебника, но и самостоятельно составленные. 5) уверенно отвечает на дополнительные вопросы и решает микро-ситуацию по тематике вопроса.
84-70 баллов	1) студент достаточно полно излагает материал, дает правильное определение основного понятия «стратегия управления человеческими ресурсами». Знает виды стратегий управления человеческими ресурсами, компоненты стратегий, достаточно уверенно дает их основные характеристики. 2) может обосновать свои собственные суждения о разработке и применении стратегии управления человеческими ресурсами; 3) в целом может применить знания на практике (например, разработать стратегию управления человеческими ресурсами для конкретной организации). 4) может привести необходимые примеры стратегий управления человеческими ресурсами в компаниях мира и России из учебника. 5) испытывает небольшие затруднения при ответе на дополнительные вопросы и в решении микро-ситуации.
69-55 баллов	1) студент неполно излагает материал, с трудом дает определение основного понятия «стратегия управления человеческими ресурсами». Плохо знает виды стратегий управления человеческими ресурсами, компоненты стратегий, не совсем уверенно дает их основные характеристики. 2) испытывает затруднения в обосновании своих собственных суждений о разработке и применении стратегии управления человеческими ресурсами в современных организациях. 3) в целом, при поддержке преподавателя и коллег может применить знания на практике (например, разработать стратегию управления человеческими ресурсами для конкретной организации). 4) с трудом приводит необходимые примеры стратегий управления человеческими ресурсами в компаниях мира и России из учебника. 5) испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы и в решении микро-ситуации.
Менее 55 баллов	Несоответствие ответа критериям №1-5

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

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

4.3. 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

4.3.1. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по курсу «Управление человеческими ресурсами»

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: шола 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.

4.3.2. Пример теста для проведения промежуточной аттестации

1. Что из перечисленного является объектом менеджмента?

А. Финансы, маркетинг, структура.

В. Персонал.

С. Люди и управленческие отношения, возникающие между ними по поводу осуществления труда.

2. Целью управления персоналом является:

А. Максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с общими целями и интересами компании.

В. Максимальное сближение и гармонизация целей компании и отдела кадров

С.Максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами собственника компании.

3. Персонал организации это:

А. Весь личный состав работающих на предприятии.

В. Квалифицированный, штатный, постоянный состав работающих.

С. Профессиональные служащие предприятия.

4. Кому принадлежит заслуга в обосновании принципа соответствия?

А.*Ф. Тейлору*.

В.А. Маслоу.

С. Д. Карнеги.

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

А. Э. Мейо.

В. *Ф. Тейлор*.

С. Г. Форд.

6. Системное управление персоналом предполагает:

А. Оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы.

В. Соответствие системы управления персоналом требованиям производства.

С. *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.*

4.3.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Зачет по дисциплине проводится в письменной форме (в форме тестирования). На экзамен отводится 45 минут (1 академический час). Группа сдает экзамен одновременно в одной аудитории.

Тестовое задание содержит 30 вопросов, предполагающих один правильный вариант ответа.

Шкала оценивания выполнения тестовых заданий

Правильный ответ на тестовое задание приравнивается к 1 баллу. Если обучающийся набирает от 100% до 60 % ему засчитывается выполнение тестовых заданий, 59% и меньше – не засчитывается выполнение тестового задания.

4.3.4. Тематика эссе 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.

4.3.5. Критерии и шкала оценивания подготовки и защиты эссе

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.Стиль, логичность и грамотность изложения

12. Качество подготовки доклада и его презентации

13. Аргументированность и полнота ответов на вопросы

Шкала оценивания основных результатов эссе студентов

Критерии	2 (незачтено - неудовлетворительно)	3 (зачтено - удовлетворительно)	4 (зачтено - хорошо)	5 (зачтено - отлично)
1. Обоснованность актуальности темы исследования	Актуальность темы исследования нераскрыта. Студент не справился с задачей обоснования актуальности темы исследования. Аргументы отсутствуют, либо их содержание сомнительно. Студент демонстрирует фрагментарное 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 раскрыта достаточно полно. Студент подходит к обоснованию актуальности темы исследования неодносторонне, использует несколько аргументов. Демонстрирует достаточно глубокое понимание проблемы собственного 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.
2. Соответствие содержания работы теме исследования	Тема исследования не раскрывается в ее содержании.	Тема исследования в основном раскрывается в ее содержании.	Тема исследования достаточно полно раскрывается в ее содержании.	Тема исследования полностью раскрывается в ее содержании.
3. Соответствие структуры и объема работы	Структура не корреспондирует с ее темой. Структура нелогична и непропорциональна. Объем работы нецелесообразно превышен или сокращен.	Структура не в полной мере корреспондирует с ее темой. Структура непропорциональная. Объем работы нецелесообразно расширен или сокращен.	Структура достаточно целесообразна и пропорциональна. Объем работы соответствует предъявляемым требованиям.	Структура целесообразна и пропорциональна. Объем работы соответствует предъявляемым требованиям.

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

темы	серьезные затруднения с систематизацией и обобщением научной информации, а также ее критическим анализом.	испытывает затруднения с систематизацией и обобщением научной информации, а также ее критическим анализом.	демонстрирует навыки систематизации и обобщения научной информации, а также ее критического анализа.	систематизации и обобщения научной информации, а также ее критического анализа.
8. Оригинальность осуществленной разработки (в т.ч. наличие инновационного интеллектуально-го продукта)	Самостоятельный инновационный интеллектуальный продукт отсутствует	Разработка представляет собой адаптацию уже имевшегося решения	Наличествует инновационный интеллектуальный продукт	Наличествует инновационный интеллектуальный продукт и документальное подтверждение его коммерциализации.
9. Наличие и обоснованность выводов	Наличествующие выводы носят сомнительный характер	Наличествуют слабо обоснованные выводы	Наличествуют в целом обоснованные выводы	Наличествуют обоснованные выводы
10. Соответствие оформления требованиям	Требования ГОСТ, предъявляемые к работе, соблюдены слабо. В работе практически отсутствует иллюстрационный материал.	Требования ГОСТ, предъявляемые к работе, соблюдены с допущением целого ряда ошибок и опечаток. В работе имеется иллюстрацион-ный материал в незначительном количестве.	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, выполнены в полном объеме. В работе имеется значительный иллюстрационный материал, соответствующий цели и задачам исследования.
11.Стиль, логичность и грамотность изложения	В работе смешаны научный и публицистический стиль, преобладает описание, а не анализ, допущено значительно количество	Работа написана в основном научном стиле. Обучающийся испытывает затруднения с соблюдением правил логики и правописания.	Работа написана в хорошем научном стиле, достаточно логична по своему построению и грамотна по изложению.	Работа написана в безукоризненном научном стиле, логична по своему построению и грамотна по изложению.

	ошибок логического характера. Встречается большое количество стилистических, грамма-тических и синтакси-ческих ошибок.			
12. Качество подготовки доклада на защите и его презентации	Доклад подготовлен с серьезными нарушениями требований к его структуре и содержанию. Студент испытывает серьезные затруднения с его представлением. Презентация отсутствует или выполнена небрежно, нелогично, некорректно.	Доклад подготовлен и представлен посредственно. Требования к ее структуре и содержанию выполнены не в полном объеме. Презентация выполнена поверхностно, не корреспондирует с самим докладом, отвлекает внимание аудитории.	Доклад подготовлен и представлен на достаточно высоком уровне. Требования к структуре и содержанию научного доклада выполнены с рядом незначительных погрешностей. Презентация достаточно последовательна, хорошо выполняет вспомогательную функцию.	Доклад подготовлен и представлен на высоком уровне. Требования к структуре и содержанию научного доклада выполнены в полном объеме. Презентация последовательна, хорошо выполняет вспомогательную функцию.
13. Аргументированность и полнота ответов на вопросы	Ответы отсутствуют, либо их содержание слабо корреспондирует с вопросами	Ответы достаточно поверхностные, носят абстрактный характер	Ответы достаточно полные и четкие, свидетельствуют о хорошем уровне подготовленности обучающегося.	Ответы полные, четкие, самостоятельные

Максимальный итоговый балл по результатам оценивания основных параметров подготовленного и презентации (защиты эссе), составляет 130 баллов.

Если студент набирает:

1. от 90 до 100% от максимально возможной суммы баллов (от 130 баллов) ему выставляется оценка зачтено («отлично»);
2. от 75 до 89% от максимально возможной суммы баллов (от 130 баллов) – оценка зачтено («хорошо»),
3. от 60 до 74% от максимально возможной суммы баллов (от 130 баллов) – оценка зачтено («удовлетворительно»),
4. менее 60% – оценка незачтено («неудовлетворительно»).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1. Методические указания по подготовке и защите эссе по курсу «Управление человеческими ресурсами»

I. Цели подготовки эссе и основные требования к содержанию.

1.1. Целями написания эссе, наряду с определением достигнутого студентами к концу курса обучения «Управление человеческими ресурсами» уровня навыков самостоятельной работы, умения применять теоретические знания при анализе реальной действительности, группировать и обобщать исследуемый материал, аргументировать выводы, вырабатывать и обосновывать рекомендации и предложения, являются следующие:

- подтвердить уровень получаемых профессиональных знаний и навыков в области управления персоналом организаций;
- расширение знаний по определенному вопросу или направлению управления персоналом организации;
- отработка навыков научно-исследовательской работы;
- апробирование методов аналитической и проектной работы.

1.2. Содержание эссе должно соответствовать указанным целям и отвечать следующим основным требованиям:

- материал эссе должен раскрывать основные проблемы избранной для исследования темы, носить исследовательский характер и иметь практическую направленность;
- содержание эссе должно подтверждать знание студентом литературы по данной отрасли науки, осведомленность об основных трендах в области изучаемой проблемы;
- в эссе должен быть использован фактический материал из мировой и отечественной практики, необходимые аналитические и статистические данные;
- разработка темы должна соответствовать задачам, решаемым на различных уровнях управления персоналом в организациях;
- в работе должно быть продемонстрировано умение автора обобщать и анализировать материал, а также соблюден необходимый профессиональный и литературный уровень изложения материала.
-

II. Тематика эссе. Порядок выбора и утверждения тем

Тематика эссе разрабатывается и ежегодно обновляется, исходя из требований практической деятельности, развития науки и практики с учетом мирового и отечественного опыта.

Тематика эссе должна охватывать вопросы анализа и совершенствования управления персоналом и различных его аспектов в современных организациях: применения современных теорий и концепций управления персоналом; совершенствования систем планирования, набора и отбора персонала, мотивации и стимулирования его трудовой деятельности, вопросы адаптации, обучения и оценки профессиональной деятельности персонала, управление профессиональным развитием и карьерой кадров.

III. Требования к структуре, содержанию и оформлению эссе

3.1. Эссе должно содержать следующие структурные элементы:

1 Титульный лист.
2 Содержание.
3 Введение.
4 Основная часть (главы, параграфы, подпункты).
5 Заключение.
6 Библиографический список.
7 Приложения.

3.2.Общий объем эссе, в который входят указанные элементы (кроме приложений), должен составлять не более 25 страниц (через 1,5 интервала) стандартного компьютерного текст.

3.3. Введение оформляется в виде сплошного текста.

3.4. Основная часть. Основная часть работы должна соединять теоретические и практические аспекты рассмотрения избранной темы.

Как правило, она состоит из двух частей: теоретической и аналитико-практической.

3.5.Заключение. Заключение должно быть относительно кратким и вместе с тем емким, обобщая, систематизируя и углубляя выводы.

3.6. Библиографический список.

Оформляется в соответствии с принятыми правилами.

3.7.Приложения оформляют как продолжение работы.

6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html

2. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/966

3. Лукичева, Л.И. Управление персоналом. Учебное пособие. [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — М. : Омега-Л, 2011. — 263 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/5542

6.2. Дополнительная литература

1. Уваров, В.В. Управление персоналом в международном бизнесе. [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — М. : МГИМО, 2013. — 220 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/65871

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

См. п. 5

6.4. Нормативные правовые документы

Собрание законодательства РФ (печатная версия)

6.5. Интернет ресурсы

1. Сайт Министерства науки и образования РФ (http://минобрнауки.рф)
2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (сетевая версия, www.consultant.ru/)

6.6. Иные источники

- Управление персоналом;
- Проблемы теории и практики управления;
- Инновационный менеджмент;
- Менеджмент в России и за рубежом;
- Кадровик;
- Кадровое дело

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

Для проведения лекций и практических занятий необходимы:

1. Аудитория, оборудованная для проведения компьютерных презентаций, включая возможность частичного ее затемнения (Проспект Вернадского, 82, корпус 5, аудитория 129 для лекций, аудитории 505 и 506 для практических занятий), компьютер/ноутбук и проектор.
2. Мультимедийное оборудование для компьютерной презентации: персональный компьютер, проектор, экран, звуковые колонки.
3. Обычное оборудование аудитории - доска, фломастеры

Требования к программному обеспечению при прохождении учебной дисциплины - комплект офисных программ: MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, Microsoft Internet Explorer.