

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность:

Документ подписан в:

Дата подписания: 21.06.2026 19:05:42

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«25» мая 2026 г.

**Рабочая программа дисциплины
Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы бакалавриата

37.03.01.01 Психологическое консультирование

Для набора 2026 года

Квалификация

Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		5 (3.1)		Итого	
	Неделя		Неделя			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	48	48	80	80
Практические	48	48	48	48	96	96
Итого ауд.	80	80	96	96	176	176
Контактная работа	80	80	96	96	176	176
Сам. работа	28	28	48	48	76	76
Часы на контроль			36	36	36	36
Итого	108	108	180	180	288	288

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Бурмистров С.В.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Ознакомление студентов с теоретическими основами управления человеческими ресурсами в современной организации и обучение их необходимым практическим навыкам принятия, организации исполнения, контроля и анализа результатов управленческих решений в отношении человеческих ресурсов хозяйствующего субъекта.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
ПК-2. Способен к проведению психологических тренингов для формирования благоприятного психологического климата в социуме

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
-принципы недискриминационного взаимодействия в коллективе, социально-психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья (соотнесено с индикатором УК-9.1); -фундаментальные положения и категории управления человеческими ресурсами, основные категории и принципы разработки решений в области управления персоналом, методы планирования мероприятий по совершенствованию систем управления человеческими ресурсами (соотнесено с индикатором ПК-2.1).
Уметь:
-организовывать эффективные контакты между членами организации, используя базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (соотнесено с индикатором УК-9.2); -анализировать состояние человеческих ресурсов и возможности организации на рынке труда, оперативно выявлять актуальные проблемы их эффективного использования, организовать групповую работу по подготовке решений направленных на повышение эффективности человеческих ресурсов (соотнесено с индикатором ПК-2.2).
Владеть:
-приемами установления контактов с учетом личностных особенностей работников (соотнесено с индикатором УК-9.3); -навыками делового общения и сбора информации о состоянии человеческих ресурсов организации, методами организации рабочих групп при разработке программ и принятии решений направленных на управление человеческими ресурсами (соотнесено с индикатором ПК-2.3).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Управление человеческими ресурсами, трудовые ресурсы и рынок труда

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема 1.1. Методологические и концептуальные основы управления человеческими ресурсами. Предмет, основные цели, задачи и объект курса. Методы изучения и основное содержание курса, его связь с другими науками и учебными дисциплинами. Специфика изучения курса. Значение курса для современных российских условий. Основные категории управления человеческими ресурсами: «кадр организации», «персонал предприятия», «кадровый потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы» их структура, общие и отличительные признаки. . Понятие субъекта и объекта управления человеческими ресурсами, связи между ними. Методы управления человеческими ресурсами: экономические, социальные, психологические, организационно-административные, правовые, производственно-технологические, их сущность и области применения. Важнейшие принципы (правила) управления человеческими ресурсами в условиях рынка.	Лекционные занятия	4	4	УК-9 ПК-2
1.2	Тема 1.1. «Методологические и концептуальные основы управления человеческими ресурсами» Организация как основное звено в системе хозяйствования. Человеческий фактор и его роль в управлении производством. Философия организации Теории управления о роли человека в организации Концепция управления человеческими ресурсами организации Персонал – субъект и основной объект управления. Исследование внешнего и внутреннего рынка труда. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами Трудовые балансы в системе методов прогнозирования динамики человеческих ресурсов. Методы управления человеческими ресурсами	Практические занятия	4	6	УК-9 ПК-2

1.3	<p>Тема 1.2.Правовая база управления человеческими ресурсами Право как регулятор общественных отношений в системе социальных норм. Право и мораль как факторы управления человеческими ресурсами, общее и особенное. Роль государства в формировании и поддержании правовых основ управления человеческими ресурсами.. Виды государственных органов определяющих условия развития и управления человеческими ресурсами. Норма права и нормативно-правовые акты.Классификация законов, подзаконных и нормативно-правовых актов обеспечивающих управление человеческими ресурсами, их действие во времени, в пространстве и по кругу лиц. Административное правовые основы управления человеческими ресурсами. Понятие, виды, структура и участники административно-правовых отношений. Особенности административно- правового взаимодействия органов исполнительной власти, организаций, предприятий и граждан в процессе управления человеческими ресурсами. Гражданско-правовой аспект управления человеческими ресурсами</p>	Лекционные занятия	4	4	УК-9 ПК-2
1.4	<p>Тема 1.2.Правовая база управления человеческими ресурсами Сущность и соотношение права и морали в управлении человеческими ресурсами. Основные теории происхождения государства и права и причин их возникновения Формы государства, государственного правления, состав и структура функций государства их развитие и влияние на человеческие ресурсы. Структура государства и государственного аппарата, основные государственные органы, определяющие условия развития и управления человеческими ресурсами. Понятие и признаки юридических и физических лиц как участников гражданско-правовых отношений в сфере управления человеческими ресурсами Содержание, возникновение и значение права собственности как фактора управления человеческими ресурсами Гражданско-правовая ответственность, иски, и обязательства в системе механизмов управления человеческими ресурсами. Гражданско-правовые сделки и договоры. понятие, содержание, место в системе юридических фактов, характер действия, порядок заключения, изменения и расторжения.</p>	Практические занятия	4	6	УК-9 ПК-2
1.5	<p>Тема 1.2.Правовая база управления человеческими ресурсами Право как регулятор общественных отношений в системе социальных норм. Сущность и внутреннее строение системы права, системы законодательства и правовой системы Граждане как субъекты гражданского права. Право собственности в РФ. Понятие договора в гражданском праве. Свобода договора Виды обязательств. Принципы исполнения обязательств</p>	Самостоятельная работа	4	4	УК-9 ПК-2
1.6	<p>Тема 1.3. Трудовое законодательство как нормативная основа управления человеческими ресурсами Понятие труда и формы общественной организации труда. Сущность, основания возникновения и стороны трудовых отношений. Понятие и классификация субъектов трудового права, Сущность, характеристики, предмет, метод, и принципы трудового права. Задачи трудового права и тенденции его развития. Понятие и виды источников трудового права. Понятие и признаки трудового договора. Заключение, изменение, обеспечение, расторжение трудового договора. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Материальная ответственность сторон по нормам Трудового кодекса РФ. Коллективный договор и порядок его заключения.</p>	Лекционные занятия	4	4	УК-9 ПК-2
1.7	<p>Тема 1.3. Трудовое законодательство как нормативная основа управления человеческими ресурсами Сущность и виды принципов трудового права, их применение в управлении человеческими ресурсами Основные виды источников трудового права (нормативных актов) обеспечивающих организацию управления человеческими ресурсами. Субъекты трудового права (граждане, работодатели, коллективы, профсоюзы и др.) в системе управления человеческими ресурсами. Понятие и формы занятости, государственная политика занятости, задачи и полномочия Федеральной государственной службы занятости Трудовой договор в системе механизмов управления человеческими ресурсами, значение, виды, содержание, порядок заключения, оформление приема на работу. Правовое обеспечение организации рабочего времени человеческих ресурсовОрганизация материальной ответственности, по трудовому договору, как фактор эффективности управления человеческими</p>	Практические занятия	4	6	УК-9 ПК-2

	ресурсами. Сущность, виды, условия и причины возникновения, правовое обеспечение разрешения трудовых споров и проведения забастовок. Организация рассмотрения конфликтных ситуаций в управлении человеческими ресурсами в суде, в комиссии по трудовым спорам (КТС), в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже				
1.8	Подготовка доклада с использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД.	Самостоятельная работа	4	6	УК-9 ПК-2
Раздел 2. Концепция управления человеческими ресурсами в системе современного менеджмента					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема 2.1.Основные категории компоненты и связи системы управления человеческими ресурсами. Развитие научной организации труда, основоположники НОТ и их преемники в России Понятие субъекта и объекта управления человеческими ресурсами, связи между ними. Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи и стадии. Место системы управления человеческими ресурсами в общей системе управления организацией. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости Трудовая деятельность как социальный институт Трудовые ресурсы как социально- экономическая категория Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала Активная и пассивная политика на рынке труда. Государственная система управления трудовыми ресурсами	Лекционные занятия	4	4	УК-9 ПК-2
2.2	Тема 2.1.Основные категории компоненты и связи системы управления человеческими ресурсами. Функционально-целевая модель системы управления организацией и место в ней управления человеческими ресурсами» Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами Методы построения системы управления человеческими ресурсами Цели системы управления человеческими ресурсами Функции системы управления человеческими ресурсами Организационная структура системы управления человеческими ресурсами Рынок труда как элемент системы управления человеческими ресурсами, виды рынка труда, структура рынка труда.	Практические занятия	4	6	УК-9 ПК-2
2.3	Тема 2.1.Основные категории компоненты и связи системы управления человеческими ресурсами. Динамика рынка труда в РФ. Трудовое законодательство России Движение и обработка информации в системе управления человеческими ресурсами. Понятия об информационных технологиях в работе с человеческими ресурсами управления Нормативно-правовые акты обеспечивающие условия управления человеческими ресурсами. Принципы документационного оформления состава, динамики и качественного развития персонала. Особенности управления человеческими ресурсами на различных уровнях функционирования организации: от рабочего места до руководителя организации.Требования к составу, компетенциям и структурной организации аппарата кадровых служб	Самостоятельная работа	4	6	УК-9 ПК-2
2.4	Тема 2.2. Сущность, цели и задачи оперативного и стратегического планирования в системе управления человеческими ресурсами Сущность и содержание стратегического и оперативного планирования работы с человеческими ресурсами. Функции подразделений по планированию кадровой работы на предприятии. Взаимосвязь количественных и качественных потребностей в персонале. Показатели качественной потребности в персонале. . Нормы и нормативы, применяемые при планировании персонала. Структура типового оперативного плана кадровой работы на предприятии. Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Типовые и персональные схемы замещения Программы продвижения персонала - основной регулятор его развития в организации	Лекционные занятия	4	6	УК-9 ПК-2
2.5	Тема 2.2. Сущность, цели и задачи оперативного и стратегического планирования в системе управления человеческими ресурсами Цели и задачи кадрового планирования в СУП организации» Стратегическое планирование персонала»	Практические занятия	4	6	УК-9 ПК-2

	<p>Маркетинг персонала» Планирование и прогнозирование потребности в персонале» Планирование и анализ показателей по труду» Сущность и методика расчета кадрового потенциала. Учёт и нормирование численности персонала» Сущность и формы профессионального развития персонала. Трудовая адаптация работников. Необходимость и технология создания резервов кадров. Аутстаффинг, аутсорсинг и аутплейсмент человеческих ресурсов. Ротация как элемент технологии карьерного развития персонала Планирование индивидуального служебного продвижения.</p>				
2.6	<p>Тема 2.2. Сущность, цели и задачи оперативного и стратегического планирования в системе управления человеческими ресурсами Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры.. Типовые и персональные схемы замещения Программы продвижения персонала - основной регулятор его развития в организации. Основные виды программ. Их направленность и структура. Организация управления трудовой карьерой. Типовые и персональные планы замещения должностей.</p>	Самостоятельная работа	4	6	УК-9 ПК-2
2.7	<p>Тема 2.3. Основные методы профориентации, подбора, отбора и адаптации работников. Сущность, цели, основные формы профориентации: просвещение, информация, профконсультация. Формирование профиля требований к работнику и профессионально-личностной модели должности. Политика найма персонала. Выбор источников найма персонала. Политика найма персонала. Исследование внешнего и внутреннего рынка труда. . Взаимодействие службы управления человеческими ресурсами с внешними организациями при подборе и профориентации персонала.. Цели отбора персонала и содержание типовых этапов отбора. Организация процедуры отбора. Цели и задачи оценки эффективности персонала. Виды, методы и критерии оценки. Условия проведения оценки. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).Цели и задачи использования тестов при подборе и расстановке персонала.Собеседование – итоговый этап отбора работников. Понятие и сущность социализации и трудовой адаптации. Виды социализации и адаптации, ее структура: психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая, организационная. Стадии адаптации. Факторы трудовой адаптации: личностные и производственные. Программы адаптации работников на предприятии</p>	Лекционные занятия	4	6	УК-9 ПК-2
2.8	<p>Тема 2.3. Основные методы профориентации, подбора, отбора и адаптации работников. Понятие, цели и задачи и формы профориентации. Этапы разработки профиля требований к работнику. Описание должности (профессии) работника: состав и содержание документа. Конкурсный прием персонала. Парадигмы конкурса. Этапы конкурса. Организация работы конкурсной Оценка поведения, рейтинги успешности, процедуры ранжирования Анкетирование, Наведение справок, Тестирование, Собеседование Состав и содержание психологических и организационных тестов, используемых в практике работы с человеческими ресурсами Оценка и аттестация работников - отличительные особенности. Оценочные центры и их роль в управлении человеческими ресурсами Сущность, цели и структура процесса социализации и трудовой адаптации. Основные стадии, факторы и программы трудовой адаптации.Использование профессиограмм при организации адаптации и развития человеческих ресурсов.</p>	Практические занятия	4	6	УК-9 ПК-2
2.9	<p>Тема 2.3. Основные методы профориентации, подбора, отбора и адаптации работников. Отбор (селекция) персонала: понятие и методика проведения. Вакансия. Резюме. Собеседование. Оценка. Введение в должность. Контроль. Собеседование при приеме на работу. Фиксация результатов собеседования. Оценочный лист. Резюме претендента. Конкурсный прием персонала. Парадигмы конкурса. Этапы конкурса. Организация работы конкурсной комиссии. Планирование и программирование адаптации, социализации, повышения квалификации и карьерного развития персонала.</p>	Самостоятельная работа	4	6	УК-9 ПК-2
2.10	<p>Тема 2.4. Организация и мотивация человеческих ресурсов Сущность и основные категории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала Принципы, функции и организационная структура службы управления персоналом. Традиционная организационная структура управления персоналом на предприятии: отдел кадров и его место в системе управления персоналом.</p>	Лекционные занятия	4	4	УК-9 ПК-2

	Совершенствование организационной структуры управления персоналом. Эволюция состава, структуры, подчиненность кадровых служб. Изменение роли кадровых служб в формировании трудовых коллективов и реализации трудового потенциала предприятия и каждого работника. Вознаграждение персонала - понятие, принципы и политика организации. Проектирование материального вознаграждения. Цели и формы участия персонала в прибылях организации и система партнерства с наемными работниками.				
2.11	Тема 2.4. Организация человеческих ресурсов Место службы управления персоналом организации в системе управления человеческими ресурсами Организационная структура системы управления персоналом организации Структура и функции служб по управлению человеческими ресурсами. Организация сбора и использования информации о работниках в процессе управления персоналом, мотивация и стимулирование деятельности персонала. Основные теории мотивации Заработная плата, понятие и элементы организации. Основные формы и системы оплаты труда	Практические занятия	4	6	УК-9 ПК-2
2.12	Тема 2.5. Мотивация человеческих ресурсов Психологические правила управления мотивацией. Применение теорий мотивации в практике управления человеческими ресурсами организации и планирования работы с человеческими ресурсами. Нормы и нормативы, применяемые при планировании персонала.. Приемы и методы мотивации. Программа Скэнлона. Система Ракера.	Практические занятия	4	6	УК-9 ПК-2
2.13	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	4	0	УК-9 ПК-2
Раздел 3. Современные тенденции совершенствования управления человеческими ресурсами					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Тема 3.1. Эволюция теории и практики менеджмента человеческих ресурсов Основные школы управления человеческими ресурсами: классическая, научного управления, «человеческих отношений», «человеческих ресурсов». Особенности советской и российской школ управления персоналом и их претворение в практику. Факторы, обуславливающие выбор стратегии управления человеческими ресурсами. Эволюция кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами в процессе исторического развития социально- экономической системы общества.	Лекционные занятия	5	4	УК-9 ПК-2
3.2	Тема 3.1. Эволюция теории и практики менеджмента человеческих ресурсов Формирование коллективистской организационной культуры. Виды кадровой политики, их характеристика. Формирование кадровой политики. Понятие стратегии управления человеческими ресурсами. Выработка стратегии работы с человеческими ресурсами.	Практические занятия	5	4	УК-9 ПК-2
3.3	Тема 3.1. Эволюция теории и практики менеджмента человеческих ресурсов Современные подходы к управлению человеческими ресурсами. Основные пути совершенствования структуры кадровой службы. Совершенствование квалификационных требований, источников набора персонала. Прогрессивные изменения кадровой политики организации: понятие, сущность и основные элементы. Субъекты, объекты, цели и приоритеты современной кадровой политики. Методологическое обеспечение кадровой политики. Кадровая политика в условиях цикличного развития организации. Методы и условия формирования эффективной организационной культуры. Типы организационной культуры по С. Кошимури Типы организационной культуры по У. Нейману, Типы организационной культуры по Р. Блейку Типы организационной культуры по Ж. Мутону, Типы организационной культуры по И. Оучи, Типы организационной культуры по С. Ханди	Самостоятельная работа	5	4	УК-9 ПК-2
3.4	Тема 3.2. Глобализация и кросс-культурный обмен как факторы дифференциации и интеграции зарубежных технологий управления персоналом. Сущность и структура национальной и бизнес – культуры. Субкультуры общества и предприятий. Сущность корпоративной и организационной культуры, многоаспектный подход к описанию и оценке культуры организации. Теории корпоративной культуры в	Лекционные занятия	5	6	УК-9 ПК-2

	исследованиях зарубежных авторов, их использование при формировании систем управления персоналом. Зарубежная наука об измерении, классификации, диагностике и конвергенции бизнес культур. Межкультурное взаимодействие при определении эффективного стиля руководства и мотивации персонала.				
3.5	Тема 3.2. Глобализация и кросс-культурный обмен как факторы исследования, дифференциации и интеграции зарубежных технологий управления персоналом. Теории культуры: универсальный, системный и ценностный подход к культуре. Классификация бизнес - культура. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры. Классификация на основе комплексных показателей (факторов) формирования делового поведения. Индексы Г.Хофстеде. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом. Концепция Блейка-Мутона Типы культуры организации С. Ханди Диагностика корпоративной культуры К. Камерона, Р. Куинна Кластеризация, конвергенция и дивергенция культур	Практические занятия	5	6	УК-9 ПК-2
3.6	Тема 3.3. Зарубежный опыт формирования и развития персонала Роль коммуникативной культуры этноса при формировании технологии подбора и оценки работников. Национальные особенности рынка труда и маркетинга персонала. Представления зарубежной науки о природе взаимоотношений работодателей и работников, их отражение в практике формирования человеческих ресурсов фирмы. Различие концепций карьерного развития работников в американской, европейской и Японской практике управления персоналом	Лекционные занятия	5	6	УК-9 ПК-2
3.7	Тема 3.3. Зарубежный опыт формирования и развития персонала Формирование разных подходов к технологии формирования персоналом и их содержание. Межкультурная коммуникация, влияние культурных различий на коммуникационный процесс в ходе формирования и управления персоналом. Особенности форм и методов привлечения персонала в различных бизнес- культурах Стили коммуникации и их связь с контекстуальностью общения в процессе первичного и текущего кадрового общения. Культурные шумы в межнациональных внутрикорпоративных коммуникациях, способы их преодоления Сравнительный анализ основных этапов и стадии отбора персонала зарубежных фирм Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в передовых фирмах ("Сони", "Хонда", и др.). Программы обучения персонала и их особенности в зарубежных фирмах. Карьерный путь менеджера в разных странах. Формы и методы высвобождения персонала и их особенности в зарубежных фирмах.	Практические занятия	5	6	УК-9 ПК-2
3.8	Тема 3.4. Современные зарубежные тенденции повышения эффективности мотивации персонала Содержание и взаимосвязь категорий: «интерес», «мотив», «стимул». Классификация и основные положения зарубежных теорий мотивации персонала. Национальные особенности состава и иерархии мотивационных ценностей работников, их использование в управлении персоналом. Современные модели мотивации ориентированные на специфику национального менталитета работников. Мотивационные особенности управления персоналом многонациональных коллективов. Усиление роли социальных и организационных мотивов в управлении персоналом зарубежных предприятий.	Лекционные занятия	5	6	УК-9 ПК-2
3.9	Тема 3.4. Современные зарубежные тенденции повышения эффективности мотивации персонала Основные модели и теории мотивации персонала. Система мотивационных ценностей ее влияние на поведение работников Различия в интенсивности потребностей как фактор формирования системы мотивации и стиля руководства. Зарубежный опыт формирования и применения систем стимулирования, их сравнительный анализ. Зарубежный опыт совершенствования оплаты труда Дифференцированные системы оплаты труда Система Ганнта Система Аткинсона Система Хэлси Системы участия в прибыли	Практические занятия	5	6	УК-9 ПК-2

	Система Скэнлона Бонусы, "долевые схемы", опционы Система "оценки заслуг" Системы оценки работ и рабочих мест Дилерские системы оплаты труда Современные зарубежные тенденции совершенствования организационных и социальных стимулов.				
3.10	Подготовка доклада с использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД.	Самостоятельная работа	5	22	УК-9 ПК-2
Раздел 4. Концептуальные особенности систем управления персоналом в основных макро-регионах мирового экономического сообщества					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
4.1	Тема 4.1. Особенности управления персоналом в США, государствах Западной, Северной и Центральной Европы Природно-географические, религиозные и культурно исторические особенности формирования менталитета народов Европы и США. Роль государства и профсоюзов в регулировании труда и управлении персоналом. Социальная концепция стран Северной Европы и ее роль в формировании качества рабочей силы и управлении персоналом. Религиозная концепция Лютера и Кальвина о роли труда и предпринимательства, их влияние на формирование менеджмента и управления персоналом в германоязычных странах Европы. Характерные черты французского и британского подхода к стилю и технологии управления персоналом предприятий. Социально-психологические аспекты американской деловой культуры их отражение в практике формирования и управления персоналом.	Лекционные занятия	5	6	УК-9 ПК-2
4.2	Тема 4.1. Особенности управления персоналом в США, государствах Западной, Северной и Центральной Европы Теория конкурентоспособности наций М. Портера Концепция человеческих ресурсов. Теории менеджмента в США. Модели европейского развития в концепциях управления персоналом Регулирование европейского рынка труда в условиях объединения Европы и усиления роли профессиональных союзов. Деловые культуры и менеджмент в Европе. Немецкая деловая культура и стиль управления персоналом. Западные и восточные модели деловой культуры и поведения менеджеров в Германии Особенности макроэкономической модели развития Франции как фактор управления человеческими ресурсами. Стиль управления и коммуникация во французской организации. Персональный капитализм и профессиональный менеджмент в культуре управления персоналом Великобритании Особенности шведской культуры управления персоналом Стиль менеджмента персонала в шведских организациях.	Практические занятия	5	6	УК-9 ПК-2
4.3	Тема 4.2. Характерные черты управления персоналом на предприятиях Китая, Японии и государств Юго-Восточной Азии Природно-климатические, экономические и демографические особенности Азиатско-Тихоокеанского региона, их влияние на ментальные черты и национальный характер народов Китая, Кореи, Вьетнама и Японии. Значение, буддийских, синтоистских и конфуцианских религиозно-философских концепций в формировании предпринимательского и трудового мировоззрения народов Юго-Восточной Азии. Специфика социалистической и государственно-капиталистической ориентации Китайской, Вьетнамской и Корейской экономической концепции как фактор управления персоналом.	Лекционные занятия	5	6	УК-9 ПК-2
4.4	Тема 4.2. Характерные черты управления персоналом на предприятиях Китая, Японии и государств Юго-Восточной Азии Конфуцианские традиции в современной деловой культуре стран юго-восточной Азии. Национальная специфика развития социально-экономической системы Японии. Особенности послевоенного развития Японии. Японская модель менеджмента персонала. Экономическая ситуация в Японии в 21 веке как фактор управления человеческими ресурсами. Общая характеристика экономики и общества Республики Кореи. Влияние японской управленческой практики на модель корейского менеджмента персонала. Общая характеристика и Оценка эффективности китайской модели экономики. Особенности китайской деловой культуры как фактор управления персоналом. Особенности семейного бизнеса и менеджмента государственных	Практические занятия	5	6	УК-9 ПК-2

	предприятий как факторы управления персоналом в Китае. Организация подготовки менеджеров и специалистов экономики и управления в КНР и Японии				
4.5	Тема 4.3 Специфика управления персоналом в странах Восточной Европы, Средиземноморья, Латинской Америки, Индии и на постсоветском пространстве. Демографические, природные и культурно - исторические особенности государств средиземноморского бассейна и Латинской Америки как фактор трудовой и предпринимательской мотивации населения. Необходимость исследования ментальной специфики человеческих ресурсов пост- испанских и пост -османских государств с точки зрения управления персоналом размещаемых в регионе предприятий и адаптации выходцев из региона на предприятиях европейских стран. Интеграция бизнес-культур Восточно-европейских стран Балтии, пост австрийского и Балканского субрегионов с корпоративными культурами стран Северной, Центральной и Южной Европы. Кастовые, индуистские и ведические религиозно-культурные концепции в формировании и управлении персоналом индийских предприятий. Особенности трудовых и бизнес-культур в странах СНГ, их учет при организации адаптации и управления многонациональными коллективами, включающими мигрантов.	Лекционные занятия	5	6	УК-9 ПК-2
4.6	Тема 4.3. Специфика управления персоналом в странах Восточной Европы, Средиземноморья, Латинской Америки, Центральной Африки, Индии и на постсоветском пространстве. Рациональные основания исследования специфики национальной трудовой и бизнес культуры и управленческого опыта в странах с переходной экономикой и миросозерцательной ментальностью населения. Особенности менталитета и бизнес – культуры в государствах Латинской Америки и северного средиземноморья. Историко-культурные и религиозные факторы формирования результативной системы управления персоналом предприятий Индии. Характерные черты управления персоналом в прибалтийском, центральном и южном субрегионах Восточной Европы. Особенности управления персоналом в странах СНГ.	Практические занятия	5	6	УК-9 ПК-2
4.7	Подготовка доклада с использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД.	Самостоятельная работа	5	14	УК-9 ПК-2
Раздел 5. Использование зарубежного опыта в управлении персоналом транснациональных компаний и государственных органов.					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
5.1	Тема 5.1. Особенности управления персоналом транснациональных компаний. Конфликт тенденций глобализации национально-культурной обособленности при формировании систем управления персоналом транснациональных компаний. Необходимость учета особенностей менталитета населения при формировании и организации управления персоналом в отделениях транснациональных компаний действующих на территориях периферийных, по отношению к стране учредителю, государствах. Опыт Мак Дональда по адаптации и мотивации персонала заграничных отделений фирмы. Проблемы межкультурного взаимодействия руководства зарубежных отделений японских корпораций с работниками из числа местного населения.	Лекционные занятия	5	4	УК-9 ПК-2
5.2	Тема 5.1. Особенности управления персоналом транснациональных компаний. Факторы, влияющие на формирование мотивации и управления персоналом в условиях глобализации и развития международного бизнеса. Стратегии транснациональных компаний и их связи с особенностями национальной бизнес-культуры Национальные культурные различия как элемент управленческой ситуации и фактор мотивации работников в многонациональных коллективах. Учет тенденций глобализации и национально-культурной обособленности при формировании систем управления персоналом транснациональных компаний. Специфические факторы формирования стиля руководства в транснациональных компаниях. Типы организационных культур и структур управления персоналом в транснациональных компаниях.	Практические занятия	5	4	УК-9 ПК-2
5.3	Тема 5.2. Зарубежный опыт управления персоналом государственных организаций Национальные концепции государственной службы их взаимосвязь с историческим мировосприятием и деловой культурой населения	Лекционные занятия	5	4	УК-9 ПК-2

	страны. Гражданская и «подданская» модели государственного управления. Концепция государственных услуг и тильбургская модель государственной службы как основные направления развития системы управления персоналом органов государственного и муниципального управления Европы и США. Обмен опытом государственных органов и коммерческих организаций как средство совершенствования методики управления персоналом.				
5.4	Тема 5.2. Зарубежный опыт управления персоналом государственных организаций Государственная кадровая политика - понятие, цели и основные принципы Зарубежные теории о сущности государственной службы и ее роли в управлении социально-экономической системой общества. Теория государственных услуг как фактор формирования состава, полномочий, функций и персонала органов государственного, территориального и местного управления, Использование зарубежного опыта при формировании и реализации государственной кадровой политики в России. Совершенствование технологии управления персоналом в государственных и коммерческих организациях путем изыскания и обмена национальным и передовым зарубежным опытом.	Практические занятия	5	4	УК-9 ПК-2
5.5	Подготовка доклада с использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД.	Самостоятельная работа	5	8	УК-9 ПК-2
5.6	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	5	36	УК-9 ПК-2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС "Гарант" <http://www.internet.garant.ru/>

База статистических данных Росстата <http://www.gks.ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах			
Знать принципы недискриминационного взаимодействия в коллективе, социально-психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья	Воспроизведение основной терминологии, особенностей управления человеческими ресурсами, прохождение теста, сбор актуальной информации для написания доклада	Правильность ответов на вопросы теста Соответствие программе курса, содержательность, полнота и корректность текста доклада	3-вопросы к зачету (1-50) Э - вопросы к экзамену (1-46) Т – тест 4 семестр (1-50) Т – тест 5 семестр (1-60) Д- доклад 4 семестр (1-100) Д- доклад 5 семестр (1-21)
Уметь организовывать эффективные контакты между членами организации, используя базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Вникает в содержание и конспектирует лекции; ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для формирования текстов докладов и выполнения комплекта заданий	Умение корректно и доходчиво излагать содержание доклада; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	3-вопросы к зачету (1-50) Э - вопросы к экзамену (1-46) Д- доклад 4 семестр (1-100) Д- доклад 5 семестр (1-21) Комплект заданий 4 семестр (1-17) Комплект заданий 5 семестр (1-4)
Владеть приемами установления контактов с учетом личностных особенностей работников.	Показывает навык работы с источниками, самостоятельности суждений в рамках ответов на вопросы собеседования, навык выполнения комплектов заданий и тестов	Уровень овладения навыками обращения к базам данных и использования программных средств при подготовке вопросов собеседований; целенаправленность поиска и отбора	3-вопросы к зачету (1-50) Э - вопросы к экзамену (1-46) Т – тест 4 семестр (1-50) Т – тест 5 семестр (1-60)

		информации; обоснованность аргументации и соответствие требованиям качества выполнения комплектов заданий заданий.	Комплект заданий 4 семестр (1-17) Комплект заданий 5 семестр (1-4) Вопросы для собеседования 5 семестр (1-36)
ПК-2: способен к проведению тренингов с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса			
Знать фундаментальные положения и категории управления человеческими ресурсами, основные категории и принципы разработки решений в области управления персоналом, методы планирования мероприятий по совершенствованию систем управления человеческими ресурсами.	Воспроизведение основной терминологии, особенностей управления человеческими ресурсами, прохождение теста, сбор актуальной информации для написания доклада	Правильность ответов на вопросы теста Соответствие программе курса, содержательность, полнота и корректность текста доклада	3-вопросы к зачету (1-50) Э - вопросы к экзамену (1-46) Т – тест 4 семестр (1-50) Т – тест 5 семестр (1-60) Д- доклад 4 семестр (1-100) Д- доклад 5 семестр (1-21)
Уметь анализировать состояние человеческих ресурсов и возможности организации на рынке труда, оперативно выявлять актуальные проблемы их эффективного использования, организовать групповую работу по подготовке решений направленных на повышение эффективности человеческих ресурсов.	Вникает в содержание и конспектирует лекции; ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для формирования текстов докладов и выполнения комплекта заданий	Умение корректно и доходчиво излагать содержание доклада; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	3-вопросы к зачету (1-50) Э - вопросы к экзамену (1-46) Д- доклад 4 семестр (1-100) Д- доклад 5 семестр (1-21) Комплект заданий 4 семестр (1-17) Комплект заданий 5 семестр (1-4)
Владеть навыками делового общения и сбора информации о состоянии человеческих ресурсов организации, методами организации рабочих групп при разработке программ и принятии решений	Показывает навык работы с источниками, самостоятельности суждений в рамках ответов на вопросы собеседования, навык выполнения	Уровень овладения навыками обращения к базам данных и использования программных средств при подготовке вопросов собеседований;	3-вопросы к зачету (1-50) Э - вопросы к экзамену (1-46) Т – тест 4 семестр (1-50) Т – тест 5 семестр (1-60)

направленных на управление человеческими ресурсами.	комплектов заданий и тестов	целенаправленность поиска и отбора информации; обоснованность аргументации и соответствие требованиям качества выполнения комплектов заданий заданий.	Комплект заданий 4 семестр (1-17) Комплект заданий 5 семестр (1-4) Вопросы для собеседования 5 семестр (1-36)
---	-----------------------------	---	---

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

4 семестр:

- 50-100 баллов (зачет)
- 0-49 баллов (незачет)

5 семестр:

- 84-100 баллов (оценка «отлично»)
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»)
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вопросы к зачету

1. Опишите сущность, состав и факторы динамики человеческих ресурсов
2. Назовите цели системы управления человеческими ресурсами
3. Каковы функции системы управления человеческими ресурсами?
4. Что представляет собой организационная структура системы управления человеческими ресурсами?
5. В чем сущность концепции кадровой политики организации?
6. Что представляют собой и как взаимодействуют кадровая политика и стратегия управления организацией?
7. Что представляют собой и как связаны стратегия управления организацией и стратегия управления её человеческими ресурсами?
8. Как организована реализация кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами?
9. Охарактеризуйте кадровое и делопроизводственное обеспечение системы УЧР
10. Опишите информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
11. В чем заключается нормативно-правовое и методическое обеспечение системы УЧР?
12. Каковы сущность, цели и задачи кадрового планирования в системы УЧР организации?
13. Что представляет собой стратегическое планирование персонала ?
14. Как разрабатывается оперативный план работы с человеческими ресурсами?
15. Раскройте содержание категории маркетинг персонала
16. Опишите методологические основы оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
17. Как происходит планирование и прогнозирование потребности в персонале?
18. Как происходит планирование и анализ показателей по труду?

19. Как осуществляется учёт и нормирование численности персонала?
20. Раскройте содержание категорий: наём, отбор и приём персонала
21. Как происходит подбор и расстановка персонала?
22. В чем заключается деловая оценка персонала?
23. Как происходит планирование и организация системы профориентации человеческих ресурсов?
24. Опишите принципы, методы и технологии социализации и трудовой адаптации персонала
25. Что представляет собой организация труда и рабочего места персонала?
26. Каким образом осуществляется использование персонала?
27. В каких формах происходит высвобождение персонала?
28. Опишите информационные технологии управления человеческими ресурсами
29. Как осуществляется управление социальным развитием?
30. Охарактеризуйте кадровый потенциал организации как критерий и показатель эффективности человеческих ресурсов.
31. Что представляет собой система непрерывного обучения персонала?
32. Как происходит подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
33. Как организуется аттестация персонала?
34. Как осуществляется управление деловой карьерой персонала?
35. Раскройте содержание управления служебно-профессиональным продвижением персонала
36. Опишите управление кадровым резервом
37. Раскройте содержание теории лидерства и поведения личности в группах
38. Опишите методы формирования и совершенствования структуры человеческих ресурсов организации.
39. Как происходит мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала?
40. Раскройте содержание категории «Этика деловых отношений»
41. Что представляет собой моделирование профессионально – личностных характеристик работников?
42. Как осуществляется организационное проектирование системы УЧР?
43. Раскройте содержание категории «Организационная культура»
44. Как происходит управление конфликтами?
45. Какими средствами обеспечиваются условия и дисциплина труда персонала?
46. Как происходит управление безопасностью персонала?
47. Что представляет собой анализ и описание работы и рабочего места?
48. Как производится оценка качества труда и трудовой жизни персонала?
49. Опишите сущность и организацию оценки результативности труда персонала предприятия.
50. Как производится оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления человеческими ресурсами организации?

Зачетное задание по дисциплине включает:

- два теоретических вопроса из представленного перечня вопросов к зачету;
- одного задания из комплекта заданий подраздела «Комплект заданий».

Критерии оценки:

– **50-100 баллов (оценка «зачет»)** - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой; правильное выполнение задания.

– **0-49 баллов (оценка «не зачет»)** - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы», неполное или ошибочное выполнение задания.

Вопросы к экзамену

1. Охарактеризуйте значение труда в различных культурах.
2. Опишите особенности менеджмента и управления персоналом в различных национальных культурах.

3. В чем заключаются национальные особенности корпоративной культуры.
4. Опишите исторические факторы и этапы развития системы управления персоналом за рубежом.
5. Охарактеризуйте особенности формирования кадрового менеджмента в передовых зарубежных фирмах.
6. Чем являются и как связаны национальная культура и бизнес-культура
7. Опишите основные этапы и стадии развития управления персоналом и их содержание.
8. В чем особенности зарубежного опыта формирования коллектива в разных фирмах.
9. Что представляет собой кадровая концепция, опишите ее сущность и основные направления.
10. Опишите механизм взаимосвязи кадровой концепции с концепцией развития коллектива в кадровых фирмах.
11. Охарактеризуйте экономические аспекты управления персоналом и их особенности.
12. Раскройте социальные аспекты управления персоналом.
13. Опишите принципы управления персоналом и их дополнительный анализ в зарубежных фирмах.
14. Раскройте сущность и классификация и национальные особенности функций управления персоналом.
15. Опишите сравнительный анализ американских и японских моделей управления персоналом.
16. Какова сущность и структура технологии управления персоналом зарубежных фирм.
17. Охарактеризуйте факторы формирования разных подходов к технологии управления персоналом.
18. Раскройте особенности форм и методов привлечения персонала в Германии.
19. Охарактеризуйте формы и методы привлечения персонала в США.
20. Охарактеризуйте формы и методы привлечения персонала в Японии.
21. Проведите сравнительный анализ основных этапов и стадии отбора персонала в передовых зарубежных фирмах.
22. Как организована система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в передовых фирмах.
23. Что включают в себя программы обучения персонала на рабочем месте в зарубежных фирмах и их оценка.
24. Охарактеризуйте формы и методы высвобождения персонала и их особенности в передовых фирмах.
25. Опишите необходимость мотивации персонала и ее теоретическое развитие за рубежом.
26. Опишите национальные особенности моделей мотивации персонала.
27. Охарактеризуйте особенности формирования персонала в организациях США.
28. Сравните особенности формирования и функционирования премиальных систем стимулирования в разных государствах.
29. Охарактеризуйте особенности привлечения и использования персонала на малых фирмах за рубежом.
30. Каковы основные направления совершенствования управления персоналом в малых фирмах за рубежом.
31. Охарактеризуйте особенности японской системы управления персоналом.
32. Опишите особенности американской системы управления персоналом.
33. Опишите особенности европейской системы управления персоналом.
34. Как проявляются глобализация и межкультурные проблемы в бизнесе и управлении персоналом.
35. Охарактеризуйте средства и методы управления персоналом в различных культурах.
36. Каково соотношение фактора национальной культуры управления персоналом и других факторов внешней среды для функционирования МНК и СП.
37. Опишите типы организационных структур в МНК как фактор управления персоналом.
38. Охарактеризуйте особенности создания и функционирования СП: подбор партнеров, набор персонала, система оплаты труда, подготовка и переподготовка кадров.
39. Опишите взаимодействие национальных бизнес-культур управления персоналом в России.
40. Опишите формы подготовки менеджеров для работы с представителями других бизнес-культур.
41. Охарактеризуйте национальные особенности лидерства.
42. Как происходит управление изменениями в различных национальных бизнес-культурах.

43. Опишите диапазон власти и иерархия в системах управления персоналом зарубежных государств.
44. Каким образом отражается корпоративная этика в национальной бизнес-культуре.
45. В чем заключаются национальные особенности конкурентности как фактора управления персоналом.
46. В чем заключаются национальные особенности структурообразования и распределения полномочий в системе управления персоналом.

Критерии оценивания:

- Отлично (84-100 баллов) выставляется студенту, если при ответе на вопрос изложенный материал фактически верен, проявлено наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; продемонстрированы правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, показано грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой, успешно выполнены 1,2,3,4,5, 6, 7 пункты задания.
- Хорошо (67-83 баллов) выставляется студенту, если при ответе на вопрос показано наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения; продемонстрированы правильные действия по применению знаний на практике и четкое изложение материала, при этом допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, если обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины; успешно выполнены 1,2,3,4,5 пункты задания;
- Удовлетворительно (50-66 баллов) выставляется студенту, при наличии твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения; при изложении ответов могут быть допущены отдельные ошибки, уверенно исправленные после дополнительных вопросов; при правильных в целом действиях по применению знаний на практике; успешно выполнены 1,2 пункты задания;
- Неудовлетворительно (0-49 баллов) выставляется студенту, если ответы не связаны с вопросами, присутствует наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы, пункты задания не выполнены.

**4 семестр
Комплект заданий**

Задание 1

- Организация звено в системе хозяйствования.
- Человеческий фактор.
- Философия организации
- Теории управления
- Концепция управления человеческими ресурсами организации
- Персонал – субъект и основной объект управления.

- Задание 2
- Закономерности управления человеческими ресурсами
- Принципы управления человеческими ресурсами
- Методы управления человеческими ресурсами
- Методы построения системы управления человеческими ресурсами
- Цели, задачи и принципы управления человеческими

Задание 3

- Право
- Мораль
- Государство
- Закон
- Подзаконный акт
- Участник административно – правовых отношений

- Гражданин
- Договор

- Задание 4
- Структура государства
- Структура государственного аппарата
- Юридическое лицо
- Физическое лицо
- Собственность

- Задание 5
- Труд
- Трудовое отношение
- Субъект трудового права
- Принцип трудового права

- Задание 6
- Источники трудового права
- Профсоюз
- Работодатель
- Работник
- Рынок труда
- Конъюнктура

- Задание 7
- Субъект управления человеческими ресурсами, связи между ними.
- Объект управления человеческими ресурсами
- Система управления человеческими ресурсами
- Система управления организацией

- Задание 8
- Информация
- Движение и обработка информации
- Информационная технология
- Принцип документационного оформления
- Уровень управления человеческими ресурсами
- Структура аппарата кадровых служб.

- Задание 9
- Цель кадрового планирования
- Задачи кадрового планирования
- Стратегическое планирование персонала»
- Маркетинг персонала»
- Планирование потребности в персонале
- Прогнозирование потребности в персонале
- Планирование показателей по труду»
- Анализ показателей по труду
- Расчет кадрового потенциала.

- Задание 10
- Учёт численности персонала
- Нормирование численности персонала
- Профессиональное развитие персонала.
- Перемещения работников
- Резервов кадров.
- Аутстаффинг

- Аутсорсинг
- Аутплейсмент

- Задание 11
- Профорентация
- Просвещение
- Профконсультация
- Адаптация
- Парадигма конкурса

- Задание 12
- Оценочный центр
- Профессиограмма
- Вакансия
- Социализация
- Ассесмент

- Задание 13
- Рейтинг успешности
- Ранжирование
- Анкетирование,
- Наведение справок,
- Тестирование,
- Собеседование

- Задание 14
- Оценка работника
- Аттестация персонала
- Профиль требований к работнику.
- Психологический тест
- Организационный тест
- Оценка поведения

- Задание 15
- Система управления человеческими ресурсами
- Структура системы управления человеческими ресурсами
- Личная информация о работнике
- Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами.

- Задание 16
- Вознаграждение
- Социальные льготы
- Социальные выплаты.
- Принципы вознаграждения
- Мотивация
- Стимулирование.
- Заработная плата.
- Форма оплаты труда
- Система оплаты труда

- Задание 17
- Повременная ставка
- Сдельная расценка
- Норма времени
- Норма выработки
- Тарифный коэффициент
- Тарифная сетка

- Задание 18
- Подход к управлению человеческими ресурсами.
- Функция кадровой службы.
- Квалификационное требование
- Источники набора персонала.

- Задание 18
- Кадровая политика.
- Стратегии бизнеса.
- Стратегия управления персоналом.
- Субъект кадровой политики, объекты, цели и приоритеты современной.
- Объект кадровой политики
- Организационная культура

- Задание 19
- Концепция организационной культуры С. Кошимури
- Концепция организационной культуры У. Неймана,
- Концепция организационной культуры Р. Блейка
- Концепция организационной культуры Ж. Мутона,
- Концепция организационной культуры И. Оучи,
- Концепция организационной культуры С. Ханди.

- Задание 20
- Глобализация
- Дифференциация
- Интеграция
- Диагностика бизнес культуры
- Национальная модель управления человеческими ресурсами
- Межкультурное взаимодействие

Процедура выполнения задания

1. Обозначить сущность всех понятий представленных в задании
2. Привести примеры по каждому понятию
3. Провести сравнение понятий
4. Раскрыть общие признаки понятий
5. Раскрыть отличительные особенности понятий
6. Определить понятийную корреляцию
7. Сделать вывод

Критерии оценивания:

Студенту предлагается выполнить 5 заданий. Максимальное количество баллов – 25.

По каждому заданию студенту выставляется:

4-5 балла - если студент определяет понятийную корреляцию и делает вывод (выполняет 1- 7 пункты процедуры выполнения задания)

2-3 балла - если студент проводит сравнение понятий и выделяет общие и отличные признаки. (выполняет 1- 5 пункты процедуры выполнения задания)

1 балл - если студент правильно обозначает сущность и приводит примеры понятий, то – есть выполняет 1 и 2 пункты процедуры выполнения задания.

Доклады

1. Организация как основное звено в системе хозяйствования.
2. Человеческий фактор и его роль в управлении производством.
3. Философия организации

4. Теории управления о роли человека в организации
5. Концепция управления человеческими ресурсами организации
6. Персонал – субъект и основной объект управления.
7. Исследование внешнего и внутреннего рынка труда.
8. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами
9. Трудовые балансы в системе методов прогнозирования динамики человеческих ресурсов.
10. Методы управления человеческими ресурсами
11. Внешние и внутренние источники привлечения персонала.
12. Изучение рынка труда.
13. Целевые группы по найму персонала.
14. Современные формы и методы поиска и найма работников.
15. Объекты управления человеческими ресурсами на различных уровнях управления: рабочее место, бригада, участок, цех, предприятие, отрасль, регион.
16. Социальные рамки управления человеческими ресурсами.
17. Цели, задачи и принципы управления человеческими ресурсами организации.
18. Сущность и соотношение права и морали в управлении человеческими ресурсами.
19. Основные теории происхождения государства и права и причин их возникновения
20. Формы государства, государственного правления, состав и структура функций государства их развитие и влияние на человеческие ресурсы.
21. Структура государства и государственного аппарата, основные государственные органы, определяющие условия развития и управления человеческими ресурсами.
22. Понятие и признаки юридических и физических лиц как участников гражданско-правовых отношений в сфере управления человеческими ресурсами
23. Содержание, возникновение и значение права собственности как фактора управления человеческими ресурсами
24. Гражданско-правовая ответственность, иски, и обязательства в системе механизмов управления человеческими ресурсами.
25. Гражданско-правовые сделки и договоры. понятие, содержание, место в системе юридических фактов, характер действия, порядок заключения, изменения и расторжения.
26. Право как регулятор общественных отношений в системе социальных норм.
27. Сущность и внутреннее строение системы права, системы законодательства и правовой системы
28. Граждане как субъекты гражданского права.
29. Право собственности в РФ. Понятие договора в гражданском праве. Свобода договора
30. Виды обязательств. Принципы исполнения обязательств
31. Сущность и виды принципов трудового права, их применение в управлении человеческими ресурсами
32. Основные виды источников трудового права (нормативных актов) обеспечивающих организацию управления человеческими ресурсами.
33. Субъекты трудового права (граждане, работодатели, коллективы, профсоюзы и др.) в системе управления человеческими ресурсами.
34. Понятие и формы занятости, государственная политика занятости, задачи и полномочия Федеральной государственной службы занятости
35. Трудовой договор в системе механизмов управления человеческими ресурсами, значение, виды, содержание, порядок заключения, оформление приема на работу.
36. Правовое обеспечение организации рабочего времени человеческих ресурсов. Организация материальной ответственности, по трудовому договору, как фактор эффективности управления человеческими ресурсами.
37. Сущность, виды, условия и причины возникновения, правовое обеспечение разрешения трудовых споров и проведения забастовок.
38. Организация рассмотрения конфликтных ситуаций в управлении человеческими ресурсами в суде, в комиссии по трудовым спорам (КТС), в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже
39. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.
40. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.
41. Понятие персональных данных работника, обработка, передача, защита персональных данных
42. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

43. Функционально-целевая модель системы управления организацией и место в ней управления человеческими ресурсами»
44. Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами
45. Методы построения системы управления человеческими ресурсами
46. Цели системы управления человеческими ресурсами
47. Функции системы управления человеческими ресурсами
48. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами
49. Рынок труда как элемент системы управления человеческими ресурсами, виды рынка труда, структура рынка труда.
50. Динамика рынка труда в РФ.
51. Трудовое законодательство России
52. Движение и обработка информации в системе управления человеческими ресурсами.
53. Понятия об информационных технологиях в работе с человеческими ресурсами управления
54. Нормативно-правовые акты обеспечивающие условия управления человеческими ресурсами.
55. Принципы документационного оформления состава, динамики и качественного развития персонала.
56. Особенности управления человеческими ресурсами на различных уровнях функционирования организации: от рабочего места до руководителя организации..
57. Требования к составу, компетенциям и структурной организации аппарата кадровых служб
58. Цели и задачи кадрового планирования в СУП организации»
59. Стратегическое планирование персонала»
60. Маркетинг персонала»
61. Планирование и прогнозирование потребности в персонале»
62. Планирование и анализ показателей по труду»
63. Сущность и методика расчета кадрового потенциала.
64. Учёт и нормирование численности персонала»
65. Сущность и формы профессионального развития персонала.
66. Трудовая адаптация работников.
67. Необходимость и технология создания резервов кадров.
68. Аутстаффинг, аутсорсинг и аутплейсмент человеческих ресурсов.
69. Ротация как элемент технологии карьерного развития персонала
70. Планирование индивидуального служебного продвижения.
71. Планирование трудовой карьеры.
72. Понятие, цели и задачи и формы профориентации.
73. Этапы разработки профиля требований к работнику.
74. Описание должности (профессии) работника: состав и содержание документа.
75. Конкурсный прием персонала парадигмы конкурса. этапы конкурса. организация работы конкурсной
76. Оценка кандидатов на вакантные должности, рейтинги успешности, процедуры ранжирования, анкетирование, тестирование, собеседование
77. Состав и содержание психологических и организационных тестов, используемых в практике работы с человеческими ресурсами
78. Оценка и аттестация работников - отличительные особенности.
79. Оценочные центры и их роль в управлении человеческими ресурсами
80. Сущность, цели и структура процесса социализации и трудовой адаптации.
81. Основные стадии, факторы и программы трудовой адаптации.
82. Использование профессиограмм при организации адаптации и развития человеческих ресурсов
83. Место службы управления персоналом организации в системе управления человеческими ресурсами
84. Организационная структура системы управления персоналом организации
85. Структура и функции служб по управлению человеческими ресурсами.
86. Организация сбора и использования информации о работниках в процессе управления персоналом, мотивация и стимулирование деятельности персонала.
87. Основные теории мотивации
88. Заработная плата, понятие и элементы организации.
89. Основные формы и системы оплаты труда
90. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами.
91. Основные пути совершенствования структуры кадровой службы.
92. Совершенствование квалификационных требований, источников набора персонала.

93. Прогрессивные изменения кадровой политики организации: понятие, сущность и основные элементы.
94. Субъекты, объекты, цели и приоритеты современной кадровой политики.
95. Методологическое обеспечение кадровой политики.
96. Кадровая политика в условиях цикличного развития организации.
97. Методы и условия формирования эффективной организационной культуры.
98. Типы организационной культуры по С. Кошимури Типы организационной культуры по У. Нейману,
99. Типы организационной культуры по Р. Блейку, Ж. Мутону.
100. Типы организационной культуры по И. Оучи, С. Ханди

Критерии оценивания:

Студенту предлагается подготовить 10 докладов. Максимальное количество баллов за курс - 50

За каждый доклад выставляется:

5 баллов - полный мультимедийно иллюстрированный доклад оформленный в художественном, эмоционально ярком, выразительном стиле, развернутое изложение содержания текста, умение ответить на вопросы и отстаивать свою позицию, соответствие представленной в тексте информации материалам лекции и учебной литературы приведение примеров

4 балла - полный, содержательный доклад, умение отстаивать свою позицию, соответствие представленной в тексте информации материалам лекции и учебной литературы приведение примеров

3 балла - развернутый доклад, приведение примеров, соответствие представленной в тексте информации материалам лекции и учебной литературы, затруднения при ответе на вопросы и отстаивании своей позиции

2 балла - содержание темы доклада раскрыто не полностью, и на вопросы студент не ответил.

1 балл - фрагментарно раскрыты отдельные базисные понятия темы

Тест

1. Раскройте содержание понятия “трудовые ресурсы”.

- а) это определенная численность людей, работающая на данном предприятии.
- б) это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.
- в) это определенная численность людей, достигших трудоспособного возраста, и производящая материальные блага.
- г) это специалисты, работающие в организации.

2. К основным методам управления человеческими ресурсами относятся:

- а) экономические, психологические, социальные
- б) экономические, административные, социально-психологические
- в) методы обследования, анализа и обоснования

3. Наем на работу представляет собой:

- а) действия, направленные на привлечение кандидатов в организацию
- б) мероприятия, направленные на изучение ситуации на рынке труда
- в) рациональное распределение работников по структурным подразделениям
- г) процедуры набора, отбора и приема персонала

4. Какой перечень задач точнее характеризует содержание УЧР:

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

5. Возрастание роли стратегического подхода к УЧР в настоящее время связано:

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

б) с ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях

6. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а) политику по набору женщин и национальных меньшинств

б) политику по отношению к временным работающим

в) уровень оплаты труда

г) оценку будущих потребностей в кадрах

7. К методам формирования системы УЧР относятся (при необходимости указать несколько):

а) метод аналогий

б) метод структуризации целей

в) морфологический анализ

8. Выделите основные группы методов УЧР в организации (при необходимости указать несколько):

а) административные

б) экономические

в) статистические

г) социально-психологические

д) стимулирования

9. Какой метод УЧР отличается прямым характером воздействия:

а) административный

б) экономический

в) социально-психологический

10. К каким методам УЧР Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а) административный

б) экономический

в) социально-психологический

11. Субъектами системы социально-трудовых отношений являются:

а) наемный работник, государство, профсоюз.

б) профсоюз, работодатель, наемный работник.

в) наемный работник, работодатель, государство.

г) наемный работник, работодатель, государство, профсоюз.

12. Род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки - это:

а) профессия.

б) специальность.

в) квалификация.

г) должность.

13. Что понимается под аттестацией персонала организации ?

а) мероприятие, призванное оценить уровень знаний, навыков, качеств работника.

б) процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работника, качества труда.

в) повышение квалификации персонала.

г) процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия занимаемой должности.

14. Что такое карьерограмма ?

а) это документ, дающий представление о том, какой путь должен пройти работник в организации, чтобы получить желаемую работу.

б) это рекомендации, помогающие работнику совершенствовать свой трудовой процесс.

в) это формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.

г) это формализованное представление о том, какой путь должен пройти работник для того, чтобы получить необходимые знания, навыки, которые помогут ему повысить квалификацию.

15. Комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или смену рода деятельности – это:

а) профессиональная консультация.

б) профессиональная адаптация.

в) профессиональная ориентация.

г) профессиональный отбор.

16. Что из перечисленного относится к видам обучения персонала ?

а) инструктаж, чтение лекций, переподготовка персонала.

б) подготовка кадров, получение новой профессии..

в) повышение квалификации, ротация кадров.

г) подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров.

17. Кадровая политика организации – это:

а) планирование и согласование задач и целей организации.

б) комплекс документов, отражающий принципы организации,

в) система правил и норм, приводящая человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.

г) мероприятия, призванные сопоставить между собой кандидатов и соотнести их качества с требованиями должности.

18. Адаптация персонала – это:

а) приспособление работника к условиям труда.

б) постепенное освоение сотрудником своей новой работы.

в) знакомство сотрудников с правилами и нормами организации.

г) взаимное приспособление работника и организации, основанное на постепенной вработываемости сотрудника в новые условия труда.

19. Осуществлением профориентации и вводом в должность новых работников, ведением личных дел и трудовой статистики занимается:

а) отдел трудовых отношений.

б) отдел кадров.

в) отдел профессионального обучения и переподготовки.

г) отдел найма персонала.

20. Что из перечисленного не относится к административным методам управления персоналом ?

а) издание приказов, указаний и распоряжений.

б) отбор, подбор и расстановка кадров.

в) развитие у работника инициативы и ответственности.

г) инструктирование.

21. Социальное партнерство – это:

а) сотрудничество работодателей и работников в решении различного рода проблем.

б) система взаимоотношений между работниками, работодателями и государством.

в) система взаимоотношений между работниками, работодателями и государством, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

г) система взаимоотношений между работниками-работодателями и профсоюзами, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

22. Стратегия управления персоналом – это:

- а) разработанное руководством организации определенное направление действий, необходимых для достижения целей по созданию высокопрофессионального коллектива и учитывающих кадровую политику организации.
- б) разработанное руководством организации определенное направление действий, необходимых для достижения целей по созданию высокопрофессионального коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и её ресурсные возможности.
- в) управление формированием конкурентоспособности трудового потенциала организации.
- г) специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом.

23. Безработица, вызванная добровольной сменой работы в связи с различными причинами (поиск более высокого заработка или более престижной работы и т.д.) называется:

- а) структурная
- б) добровольная
- в) маргинальная
- г) фрикционная.

24. Занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе общественной производительности труда называется:

- а) полной
- б) эффективной
- в) рациональной
- г) активной.

25. Для расчета численности каких категорий персонала применяются нормы обслуживания ?

- а) руководителей
- б) специалистов
- в) основные рабочие и ряд вспомогательных профессий
- г) служащие.

26. Трудовой договор – это:

- а) обещание работника выполнять порученную ему работу
- б) обязательство работодателя по поводу регулярных выплат заработной платы
- в) соглашение между работником и предпринимателем по которому работник обязуется выполнять работу по соответствующей профессии, специальности, определенного уровня квалификации с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать определенный размер заработной платы в установленные сроки
- г) соглашение между работником и работодателем по которому работник обязуется выполнять работу по соответствующей профессии, специальности, определенного уровня квалификации с подчинением правилам внутреннего распорядка, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда и выплачивать определенный размер заработной платы в установленные срока.

27. Повышение квалификации – это:

- а) обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.
- б) обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности
- в) расширение знаний, умений, навыков и способов общения персонала для продвижения по карьерной лестнице
- г) направленное приобретение опыта

28. Какая категория персонала не входит в понятие промышленно производственного персонала ?

- а) руководители
- б) технические исполнители
- в) работники социальной инфраструктуры
- г) вспомогательные рабочие

29. Проблема этой организационной структуры состоит в “увязке” большого количества вертикальных и горизонтальных связей в единое целое:

- а) линейная
- б) линейно – функциональная
- в) матричная
- г) дивизионная

30. Что понимается под стимулированием трудовой деятельности ?

- а) способ вознаграждения работников за выполненный объём работ
- б) поощрение работника различными премиями
- в) способ вознаграждения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии
- г) создание стимулов

31. Основной задачей подбора и расстановки кадров является:

- а) поиск будущих работников
- б) оптимальное размещение персонала в зависимости от выполняемой работы
- в) покрытие потребностей организации в рабочей силе
- г) определение количественного и качественного состава работников

32. Что понимается под высвобождением персонала ?

- а) комплекс мероприятий со стороны администрации, помогающий работнику найти новую работу
- б) прекращение трудового договора между администрацией и работником
- в) комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно – психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
- г) уход работника по собственной инициативе

33. Рассчитать уровень безработицы, если численность безработных равна 438, а численность экономически активного населения равна 5700.

- а) 0.08
- б) 13
- в) 7.68
- г) 0.13

34. Принцип, предполагающий систему поощрений и наказаний для побуждения определенного поведения персонала организации для достижения конечной цели носит название:

- а) согласованности
- б) мотивации
- в) перспективности
- г) оптимальности

35. Совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, являющихся достаточными для эффективного выполнения должностных обязанностей называется:

- а) компетенцией
- б) профессиональным долгом
- в) профессиональной этикой
- г) компетентностью

36. Трудовая демократия – это:

- а) когда работники участвуют в принятии управленческих решений и разделяют ответственность за них
- б) когда работники участвуют в принятии управленческих решений и не разделяют ответственность за них
- в) когда каждый работник имеет свое собственное мнение и придерживается его
- г) когда каждый работник самостоятельно определяет для себя объём работ

37. Какая ответственность наступает за деяния антиобщественного характера?

- а) уголовная
- б) трудовая
- в) административная
- г) материальная

38. Одним из оснований выбора профессии, выражающим степень удовлетворенности человека своим делом является:

- а) работоспособность
- б) призвание
- в) компетентность
- г) потребность

39. Какое название носит кадровая политика при которой руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий?

- а) активная
- б) превентивная
- в) пассивная
- г) реактивная

40. Структура, обеспечивающая менеджеру, ответственному за реализацию программы и достижение цели, подчинение всех исполнителей, независимо от того, в каком подразделении их основная работа носит название:

- а) функциональной
- б) матричной
- в) штабной
- г) линейно – функциональной

41. Структура, отражающая разделение управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями называется:

- а) ролевой
- б) штатной
- в) функциональной
- г) социальной

42. Что из перечисленного не относится к преимуществам линейной организационной структуры управления?

- а) четкая система взаимных связей
- б) ясно выраженная ответственность
- в) быстрота реакции в ответ на прямые приказания
- г) уменьшает потребность в специалистах широкого профиля

43. Какие функции возложены на отдел трудовых отношений?

- а) создание и развитие социальной инфраструктуры организации, предоставление работникам дополнительных социальных льгот
- б) участие в коллективных соглашениях, разбор трудовых споров, работа по жалобам
- в) осуществление профориентации и ввод в должность новых работников, ведение личных дел
- г) изучение рынка труда и определение потребности в человеческих ресурсах

44. Управление человеческими ресурсами можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

- а) верно;
- б) неверно

45. Какому национальному стереотипу поведения присущи следующие характеристики: прагматичность, ориентация на дело и действие, жизненный здравый смысл, нелюбовь к

умозрительным проектам, за которыми не стоит реального дела, чувство собственного достоинства, терпимость к чужим взглядам, мнениям, убеждениям, уважение к традициям, этноцентризм:

- а) американскому
- б) английскому
- в) китайскому
- г) японскому

46. Составная часть управленческой деятельности и производственной политики организации, объединяющая различные формы кадровой работы, целью которой является «увеличение возможности организации реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем» - это:

- а) управление человеческими ресурсами
- б) кадровая политика
- в) управление персоналом

47. Какой из названных этапов не относится к отбору персонала:

- а) предварительный отбор
- б) определение требований к кандидату
- в) интервью и тестирование
- г) проверка рекомендаций
- д) предложение занять рабочее место

48. Какие из названных факторов, влияющих на приверженность сотрудников своей организации, не относятся к категории индивидуальных:

- а) мотивы выбора работы
- б) уровень образования
- в) возраст, семейное положение
- г) удаленность места жительства от места работы
- д) степень вовлеченности в детали проблем организации

49. Способ оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации, заключающийся в том, что показатели деятельности служб управления персоналом (коэффициент текучести кадров, показатель абсентеизма, затраты на обучение новых работников) сравнивают с аналогичными данными других компаний, работающих на рынке и занимающихся примерно теми же видами деятельности – это:

- а) экспертная оценка
- б) метод бенчмаркинга
- в) метод подсчета отдачи инвестиций
- г) метод Д. Филлипса
- д) методика Д. Ульриха

50. Обеспеченность финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами; изменения в области высоких технологий; степень сложности осуществления хозяйственной деятельности в зависимости от уровня конкуренции в отрасли и на региональном рынке продуктов и услуг». Названные характеристики факторов, оказывающих влияние на управление человеческими ресурсами и кадровую работу относятся:

- а) к факторам внешней среды организации
- б) к факторам внутренней среды организации

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценивания:

Правильный ответ на одно тестовое задание – 0.2 балла

Максимальное количество баллов за тест – 25.

Тесты

1. Основные черты российского подхода к управлению персоналом в организации

- a) главное - выполнение обязанностей;
- b) главное - реализация трудовых заданий;
- c) низкие гарантии для работника;
- d) высокие гарантии для работника;
- e) оплата труда в зависимости от стажа;
- f) оплата труда в зависимости от результатов;
- g) неформальные отношения с подчиненными;
- h) формальные отношения с подчиненными;
- i) широкое распространенное делегирование власти;
- j) отсутствие конкуренции между работниками;
- k) преданность предприятию;
- l) жесткая конкуренция между работниками.

2. Основные черты американского подхода к управлению персоналом в организации

- a) главное - выполнение обязанностей;
- b) главное - реализация трудовых заданий;
- c) низкие гарантии для работника;
- d) высокие гарантии для работника;
- e) оплата труда в зависимости от стажа;
- f) оплата труда в зависимости от результатов;
- g) неформальные отношения с подчиненными;
- h) формальные отношения с подчиненными;
- i) широкое распространенное делегирование власти;
- j) отсутствие конкуренции между работниками;
- k) преданность предприятию;
- l) жесткая конкуренция между работниками.

3. Основные черты европейского подхода к управлению персоналом в организации

- a) главное - выполнение обязанностей;
- b) главное - реализация трудовых заданий;
- c) низкие гарантии для работника;
- d) высокие гарантии для работника;
- e) оплата труда в зависимости от стажа;
- f) оплата труда в зависимости от результатов;
- g) неформальные отношения с подчиненными;
- h) формальные отношения с подчиненными;
- i) широкое распространенное делегирование власти;
- j) отсутствие конкуренции между работниками;
- k) преданность предприятию;
- l) жесткая конкуренция между работниками.

4. Основные черты японского подхода к управлению персоналом в организации

- a) главное - выполнение обязанностей;
- b) главное - реализация трудовых заданий;
- c) низкие гарантии для работника;
- d) высокие гарантии для работника;
- e) оплата труда в зависимости от стажа;
- f) оплата труда в зависимости от результатов;
- g) неформальные отношения с подчиненными;
- h) формальные отношения с подчиненными;
- i) широкое распространенное делегирование власти;
- j) отсутствие конкуренции между работниками;
- k) преданность предприятию;
- l) жесткая конкуренция между работниками.

5. Чего не хватает для полной процедуры типичного совещания руководящего состава японского предприятия ?

- a) определение цели;
- b) формирование повестки дня;
- c) решение организационных вопросов;
- d) определение ведущего (председательствующего);
- e) определение участников,,
- f) созыв (оповещение) совещания;
- g) отчет о совещании;
- h) оценка полученных результатов совещания.

6. Чего не хватает для полной процедуры типичного совещания руководящего состава американского предприятия ?

- a) определение цели;
- b) формирование повестки дня;
- c) решение организационных вопросов;
- d) определение ведущего (председательствующего);
- e) определение участников,,
- f) созыв (оповещение) совещания;
- g) отчет о совещании;
- h) оценка полученных результатов совещания.

7. В соответствии с принципами европейской школы управления персоналом определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении — это

- a) профотбор;
- b) подбор;
- c) аттестация работника;
- d) профориентация;
- e) профессиональное консультирование.

8. Теоретиком идей научного управления считается:

- a) Фредерик Уинслоу Тейлор(1856-1915)
- b) Мари Паркер Фоллет(1868-1933)
- c) Дуглас МакГрегор(1906-1964)

9. П. Дракер является автором концепции:

- a) эффективной организации
- b) управления по целям
- c) «7-S»

10. К какому из стилей управления персоналом относится данная характеристика: «самоутверждение и индивидуальная ответственность руководителей отдельных направлений бизнеса на фирме»

- a) к«западному»
- b) к«восточному»

11. Процессуальные теории мотивации основываются:

- a) на иерархии потребностей А. Маслоу;
- b) на представлении о стремлении человека к самореализации;
- c) на выборе поведения, способного привести к желаемым результатам;
- d) на концепции«гигиенических факторов» ;
- e) на представлении, что человек по природе своей ленив.

12. Разработчиками теории человеческого капитала были:

- a) Т. Шульц и Г. Беккер

- b) М. Вебер и Э. Мэйо
- c) А. Маслоу и М.Познер

13. Какому национальному стереотипу поведения присущи следующие характеристики: прагматичность, ориентация на дело и действие, жизненный здравый смысл, нелюбовь к умозрительным проектам, за которыми не стоит реального дела, чувство собственного достоинства, терпимость к чужим взглядам, мнениям, убеждениям, уважение к традициям, этноцентризм:

- a) американскому
- b) английскому
- c) китайскому
- d) японскому

14. Г. Минцберг исследовал:

- a) природу управленческого труда
- b) ролевые модели, описывающие профессиональную деятельность менеджера
- c) организационные структуры управления
- d) всё вышеперечисленное

15. Теория жизненного цикла организации в которой автор предложил модель, описывающую развитие компаний через последовательность кризисных точек; в которой выделено пять стадий организационного развития, отделяемых друг от друга моментами организационных кризисов; в которой путь от одной стадии развития к следующей компания проходит, преодолевая соответствующий кризис данного переходного периода» -- это:

- a) концепция органического эволюционного развития Б. Ливехуда
- b) модель организационного развития Л. Грейнера
- c) теория жизненных циклов И. Адизеса
- d) концепция коррекции бизнес-систем

16. Какая из теорий родилась на основании уподобления организации живому организму и доказывает, что до расцвета доживают далеко не все предприятия, за расцветом неизбежно следует бюрократизация бизнеса, а затем «смерть». (Автор определяет ряд опасностей, которые ожидают организацию на пути своего развития, но не дает ответа на вопрос: к какому организационному состоянию она должна стремиться, чтобы подольше задержаться в фазе расцвета)?

- a) концепция органического эволюционного развития Б. Ливехуда
- b) модель организационного развития Л. Грейнера
- c) теория жизненных циклов И. Адизеса
- d) концепция коррекции бизнес-систем

17. Какая зарубежная концепция управления персоналом базируется на следующей предпосылке: если работник принимает участие в делах фирмы, в инновационной, предпринимательской деятельности с различными формами вознаграждения, получает право самостоятельно принимать решения по поводу планирования своей трудовой деятельности, вовлечен в управление и получает от этого удовлетворение, то он работает более заинтересованно и производительно?

- a) управление по результатам
- b) управление посредством мотивации
- c) управление посредством делегирования
- d) партисипативное управление
- e) предпринимательское управление

18. Разработчиком теории иерархии потребностей являлся:

- a) Э. Мэйо(1880-1949)
- b) М. Вебер(864-1920)
- c) А. Маслоу(1908-1970)

19. Используемый за рубежом метод оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации, заключающийся в том, что показатели деятельности служб управления персоналом (коэффициент текучести кадров, показатель абсентеизма, затраты на обучение новых работников) сравнивают с аналогичными данными других компаний, работающих на рынке и занимающихся примерно теми же видами деятельности— это:

- a) экспертная оценка
- b) метод бенчмаркинга
- c) метод подсчета отдачи инвестиций
- d) метод Д. Филлипса
- e) методика Д. Ульриха

20. Безработица, вызванная добровольной сменой работы в связи с различными причинами (поиск более высокого заработка или более престижной работы и т.д.) называется:

- a) структурная
- b) добровольная
- c) маргинальная
- d) фрикционная.

21. В зарубежной практике управления персоналом занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе общественной производительности труда называется:

- a) полной
- b) эффективной
- c) рациональной
- d) активной.

22. Морфологический анализ - это:

- a) активизация творческого поиска решения задач;
- b) возможность сравнения нескольких факторов;
- c) средство изучения всевозможных комбинаций организационных решений.

23. Зарубежная концепция специализированного обучения предусматривает обучение квалифицированных кадров, ориентированное:

- a) на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющее отношение к соответствующему рабочему месту;
- b) на внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность персонала;
- c) на развитие человеческих качеств, заложенных или приобретенных в практической деятельности.

24. Концепция многопрофильного обучения предусматривает обучение квалифицированных кадров, ориентированное:

- a) на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющее отношение к соответствующему рабочему месту;
- b) на внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность персонала;
- c) на развитие человеческих качеств, заложенных или приобретенных в практической деятельности.

25. Концепция личностно-ориентированного обучения предусматривает обучение квалифицированных кадров, ориентированное:

- a) на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющее отношение к соответствующему рабочему месту;
- b) на внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность персонала;
- c) на развитие человеческих качеств, заложенных или приобретенных в практической деятельности.

26. Зарубежный менеджмент персонала предполагает, что карьера бывает:

- a) профессиональная;
- b) стандартная;
- c) традиционная;
- d) внутриорганизационная.

27. Зарубежный опыт управления персоналом основывается на том, что эффективность систем управления персоналом определяется:

- a) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- b) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- c) степенью достижения организационных целей при заранее определенных размерах потерь и затрат на функционирование систем управления персоналом.

28. Системное формирование управления персоналом за рубежом предполагает:

- a) степень централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций
- b) учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами, а также производственной системой и внешней средой в)
- c) оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы
- d) соответствие системы управления персоналом требованиям производства
- e) совершенствования одной подсистемы или элемента системы управления персоналом приводящее к диспропорциям в целостной системе управления персоналом .

29 Используемые за рубежом социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:

- a) технико-экономический анализ
- b) социально-психологическое планирование
- c) инструктирование
- d) создание нормального психологического климата
- e) развитие у работников инициативы и ответственности

30. В рамках функционального блока системы управления персоналом зарубежных предприятий решаются задачи:

- a) учёт и статистика персонала
- b) производственная социализация
- c) упорядочение рабочих мест
- d) определение содержания и результатов труда на рабочих местах
- e) деловая оценка персонала

31. Для небольших зарубежных фирм на начальных этапах развития, когда руководство ещё не определило статус кадровой службы характерна:

- a) структурная подчинённость кадровой службы руководителю по администрированию
- b) структурное подчинение службы управления персоналом в качестве штабного отдела общему руководству организации
- c) структурная подчинённость кадровой службы в качестве штабного органа высшему руководству
- d) организационное включение службы управления персоналом в руководство организацией
- e) организационное включение службы управления персоналом в систему "контроллинг"

32. Система управления персоналом в зарубежных организациях это:

- a) система, обеспечивающая реализацию функций управления персоналом
- b) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом
- c) система способов осуществления управленческого воздействия на персонал

33. Основными группами методов управления персоналом в зарубежных организациях являются:

- a) социально-психологические

- b) универсальные
- c) экономические
- d) прикладные
- e) административные

34. В соответствии с «западной» концепцией управления персоналом радикальные нововведения в системе управления ведут к изменениям:

- a) отдельных функциональных направлений управления персоналом
- b) глубоким изменениям в системе управления службой управления персоналом
- c) существенные изменения могут коснуться только информационных технологий в управлении персоналом
- d) никаких изменений в системе управления персоналом при внедрении радикальных нововведений не предвидится

35. В соответствии с «восточной» концепцией управления персоналом административные методы управления базируются на:

- a) дисциплине и ответственности
- b) системе взаимоотношений в коллективе
- c) установлении моральных принципов
- d) правовом регулировании
- e) мотивации трудовой деятельности

36. Основная цель функциональной системы управления персоналом в зарубежной организации состоит:

- a) в управлении развитием научно-технического потенциала предприятия
- b) в управлении человеческими ресурсами предприятия
- c) в управлении личностью
- d) в управлении внешним окружением предприятия

37. Совокупность приемов и способов воздействия на персонал для достижения поставленных зарубежной организацией целей - это:

- a) принципы управления персоналом
- b) методы управления персоналом
- c) функции управления персоналом
- d) компоненты управления персоналом

38. Среди ниже перечисленных функций управления персоналом зарубежной фирмы укажите наиболее стандартизированную по регламенту исполнения:

- a) отбор персонала
- b) адаптация персонала
- c) аттестация рабочих мест по условиям труда
- d) управление карьерой

39. Какого типа кадровая политика на зарубежных предприятиях предполагает использование в основном внутренних источников заполнения свободных вакансий?

- a) открытая;
- b) закрытая;
- c) реактивная;
- d) активная;
- e) превентивная.

40. Наличие прогнозов развития ситуации при недостатке средств для мотивации персонала характеризует тип кадровой политики:

- a) открытая;
- b) закрытая;
- c) реактивная;
- d) активная;

е) превентивная.

41. Отправной точкой системы управления персоналом японской фирмы являются тактические цели организации, установленные средним звеном менеджмента организации?

- a) да;
- b) нет.

42. Какие факторы определяют выбор зарубежной организацией закрытой или открытой кадровой политики?

- a) характеристики трудового коллектива;
- b) факторы внешней среды;
- c) корпоративная культура;
- d) численность работников на предприятии.

43. Стратегия управления персоналом, это:

- a) система правил работы кадровой службы;
- b) совокупность основных принципов, правил и целей работы с персоналом предприятия;
- c) система долгосрочных планов предприятия.

44. Ротация персонала в зарубежной организации осуществляется:

- a) в целях повышения производительности труда
- b) в целях повышения качества продукции
- c) в целях получения работником новых профессиональных знаний
- d) в целях повышения уровня сплоченности коллектива

45. При развитии персонала на основе shadow метода резервист:

- a) работает непосредственно с сотрудником, которого он должен быть готов заменить на рабочем месте
- b) работает в учебной группе с такими же учениками-дублерами
- c) находится под контролем мастера на данном участке производства работает и учится самостоятельно с помощью специальных пособий

Модуль 4. Использование зарубежного опыта в управлении персоналом транснациональных компаний и государственных органов.

46. В «западной» системе методов развития персонала тренинг является:

- a) методом обучения персонала на рабочем месте
- b) методом обучения персонала вне рабочего места
- c) универсальным методом обучения и на рабочем месте и вне его
- d) тренинг применяется только в практике спортивного менеджмента

47. Необходимость систематического обучения персонала доказывает теория

- a) человеческих отношений
- b) теория «Х»
- c) теория «У»
- d) человеческого капитала

48. В «восточной» концепции управления персоналом активные методы обучения направлены

- a) на усвоение теоретических знаний
- b) практическую отработку передаваемых слушателям знаний
- c) самостоятельное обучение сотрудников без преподавателей

49. Коучинг имеет большое сходство с методом

- a) инструктажа
- b) наставничества
- c) дублирования
- d) групповым обучением

50. Формированию бюджета обучения сотрудников в зарубежной организации предшествует:

- a) определение потребностей обучения
- b) определение целей обучения
- c) выбор методов обучения
- d) определение содержания программ обучения

51. Оценка эффективности деятельности службы персонала в зарубежной организации базируется на определении:

- a) объема средств, потраченных на обучение персонала
- b) экономии фонда заработной платы за счет уменьшения премиальных выплат
- c) уровни активизации трудового потенциала персонала

52. По правилам проведения процедуры деловой оценки в соответствии с требованиями МОТ, обязательным условием является привлечение:

- a) одного оценщика
- b) более чем одного независимого оценщика
- c) трех независимых оценщиков
- d) пять независимых оценщиков.

53. Первую методику организации труда персонала разработал и внедрил:

- a) Ф.У. Тэйлор
- b) А. Маслоу
- c) Э. Мэйо
- d) Г. Форд

54. У кого из классиков менеджмента число принципов управления производством (персоналом) является наибольшим:

- a) Г. Форда
- b) Ф. Тейлора
- c) А. Файоля
- d) Г. Эмерсона

55. Кто из основоположников менеджмента сформулировал принципы бюрократического управления персоналом?

- a) Т. Парсонс
- b) А. Файоль
- c) Э. Дюркгейм
- d) М. Вебер

56. Значение социально-психологической мотивации, как фактора достижения высокой эффективности труда было выявлено:

- a) в теории «Y»
- b) в теории «Z»
- c) в теории «человеческих отношений»
- d) в теории «человеческого капитала»

57. Кружки качества на предприятиях образуются:

- a) из наиболее совершенных станков и агрегатов
- b) путем объединения структурных подразделений, разрабатывающих проблемы совершенствования качества
- c) путем добровольного объединения сотрудников для совместной работы над общим проектом
- d) путем добровольного объединения студентов-практиков, которые выразили желание поработать на производстве

58. Система пожизненного найма имеет преимущественное распространение в:

- a) США

- b) ФРГ
- c) Японии
- d) Франции

59. Процесс развития системы управления персоналом в зарубежных странах находит выражение:

- a) в переходе системы к более современным и эффективным методам управления персоналом
- b) приведение системы управления персоналом в постоянное устойчивое состояние
- c) в расстройстве системы управления персоналом
- d) в замедлении процессов функционирования системы управления персоналом

60. Практика показала, что использование метода Дельфи может найти применение в управлении персоналом:

- a) при планировании численности персонала в организации
- b) при деловой оценке персонала
- c) при проектировании трудовых процессов
- d) при совершенствовании методов привлечения персонала в организацию.

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценивания:

Правильный ответ на одно тестовое задание – 0,5 балла

Максимальное количество баллов за тест – 30.

Темы докладов

1. Особенности субъектно-объектных отношений в зарубежной теории и практике управления персоналом.
2. Особенности зарубежных подходов к объяснению сущности и практике формирования систем управления персоналом: понятие, сущность, основные задачи и стадии.
3. Зарубежные теории управления о методах управления персоналом.
4. Зарубежные теоретические представления о функции управления персоналом: понятие, состав и характеристика.
5. Основные зарубежные школы управления персоналом.
6. Стратегия управления персоналом в представлениях зарубежной управленческой науки.
7. Сущность роль и содержание кадровой политики с точки зрения зарубежных теорий управления персоналом.
8. Зарубежный опыт планирования численности и структуры персонала.
9. Зарубежный опыт трудовой адаптации работников
10. Зарубежный опыт формирования кадрового резерва, кадрового ядра и периферийной рабочей силы.
11. Зарубежная практика подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
12. Зарубежный опыт планирования и управления трудовой карьерой работника.
13. Особенности зарубежной практики набора персонала: внешние и внутренние источники.
14. Зарубежный опыт подбора, отбора (селекции) персонала: понятие и методика проведения.
15. Зарубежный опыт маркетинга персонала: понятие, цели и задачи.
16. Зарубежные методы оценки затрат на персонал и их эффективности.
17. Особенности зарубежной практики оценки эффективности кадрового потенциала.
18. Зарубежный опыт организации заработной платы: этапы и основные элементы.
19. Зарубежные особенности формирования политики вознаграждения персонала – цели и формы реализации.
20. Зарубежные особенности принципов, функций и организационной структуры службы управления персоналом
21. Особенности зарубежных технологий принятия кадровых решений.

Критерии оценивания:

Студенту предлагается подготовить 7 докладов. Максимальное количество баллов за курс - 28

За каждый доклад выставляется:

7 баллов - полный мультимедийно иллюстрированный доклад оформленный в художественном, эмоционально ярком, выразительном стиле, развернутое изложение содержания текста, умение ответить на вопросы и отстаивать свою позицию, соответствие представленной в тексте информации материалам лекции и учебной литературы приведение примеров

4-6 балла - полный, содержательный доклад, умение отстаивать свою позицию, соответствие представленной в тексте информации материалам лекции и учебной литературы приведение примеров

1-3 балла - содержание темы доклада раскрыто не полностью, и на вопросы студент не ответил.

Вопросы для собеседования

1. Межкультурная коммуникация, влияние культурных различий на коммуникационный процесс в ходе формирования и управления человеческими ресурсами.
2. Особенности форм и методов привлечения персонала в различных бизнес- культурах
3. Стили коммуникации и их связь с контекстуальностью общения в процессе первичного и текущего кадрового общения.
4. Культурные шумы в межнациональных внутрикорпоративных коммуникациях, способы их преодоления
5. Сравнительный анализ основных этапов и стадии отбора персонала зарубежных фирм
6. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в передовых фирмах ("Сони", "Хонда", и др.).
7. Программы обучения персонала и их особенности в зарубежных фирмах.
8. Карьерный путь менеджера в разных странах.
9. Формы и методы высвобождения персонала и их особенности в зарубежных фирмах.
10. Основные модели и теории мотивации персонала.
11. Система мотивационных ценностей ее влияние на поведение работников
12. Различия в интенсивности потребностей как фактор формирования системы мотивации и стиля руководства.
13. Зарубежный опыт формирования и применения систем стимулирования, их сравнительный анализ.
14. Зарубежный опыт совершенствования оплаты труда
15. Дифференцированные системы оплаты труда
16. Система Ганнта
17. Система Аткинсона
18. Система Хэлси
19. Системы участия в прибыли
20. Система Скэнлона
21. Бонусы, "долевые схемы", опционы
22. Система "оценки заслуг"
23. Системы оценки работ и рабочих мест
24. Дилерские системы оплаты труда
25. Современные зарубежные тенденции совершенствования организационных и социальных стимулов.
26. Концепция человеческих ресурсов.
27. Теории менеджмента в США.
28. Модели европейского развития в концепциях управления персоналом
29. Регулирование европейского рынка труда в условиях объединения Европы и усиления роли профессиональных союзов.
30. Деловые культуры и менеджмент в Европе.
31. Немецкая деловая культура и стиль управления персоналом. Западные и восточные модели деловой культуры и поведения менеджеров в Германии
32. Особенности макроэкономической модели развития Франции как фактор управления человеческими ресурсами.
33. Стиль управления и коммуникация во французской организации.
34. Персональный капитализм и профессиональный менеджмент в культуре управления персоналом Великобритании

- 35. Особенности шведской культуры управления персоналом
- 36. Стиль менеджмента персонала в шведских организациях.

Критерии оценивания: необходимо ответить на 5 вопросов по выбору преподавателя. Максимальное количество баллов – 30 баллов. За каждый ответ начисляется:

- 5-6 баллов выставляется студенту, если прозвучал полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос, в соответствии с логикой изложения, а также при подготовке ответа на вопрос студентом использовались актуальные источники информации
- 3-4 балла выставляется студенту, если в ответе на поставленный вопрос были неточности, но при этом при подготовке ответа на вопрос использовались актуальные источники информации
- 1-2 балла выставляется студенту, если уровень овладения материалом не позволяет раскрыть ключевые позиции соответствующих компетенций

Комплект заданий

- Задание 1
 - Подход к управлению человеческими ресурсами.
 - Функция кадровой службы.
 - Квалификационное требование
 - Источники набора персонала.

- Задание 2
 - Кадровая политика.
 - Стратегии бизнеса.
 - Стратегия управления персоналом.
 - Субъект кадровой политики, объекты, цели и приоритеты современной.
 - Объект кадровой политики
 - Организационная культура

- Задание 3
 - Концепция организационной культуры С. Кошимури
 - Концепция организационной культуры У. Неймана,
 - Концепция организационной культуры Р. Блейка
 - Концепция организационной культуры Ж. Мутона,
 - Концепция организационной культуры И. Оучи,
 - Концепция организационной культуры С. Ханди.

- Задание 4
 - Глобализация
 - Дифференциация
 - Интеграция
 - Диагностика бизнес культуры
 - Национальная модель управления человеческими ресурсами
 - Межкультурное взаимодействие

Процедура выполнения задания

1. Обозначить сущность всех понятий представленных в задании
2. Привести примеры по каждому понятию
3. Провести сравнение понятий
4. Раскрыть общие признаки понятий
5. Раскрыть отличительные особенности понятий
6. Определить понятийную корреляцию
7. Сделать вывод

Критерии оценивания:

Студенту предлагается выполнить 3 задания. Максимальное количество баллов – 12.

По каждому заданию студенту выставляется:

4 балла - если студент определяет понятийную корреляцию и делает вывод (выполняет 1- 7 пункты процедуры выполнения задания)

2-3 балла - если студент проводит сравнение понятий и выделяет общие и отличные признаки. (выполняет 1 - 5 пункты процедуры выполнения задания)

1 балл - если студент правильно обозначает сущность и приводит примеры понятий, то – есть выполняет 1 и 2 пункты процедуры выполнения задания.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится:

- 7 семестр – в форме зачета;
- 8 семестр – в форме экзамена.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации. Количество теоретических вопросов в зачетном задании – 2, количество заданий в зачетном задании - 1. Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета.

Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации. Количество теоретических вопросов в экзаменационном билете – 2, количество заданий в экзаменационном билете 1. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена.

Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекционные занятия;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются: предмет, основные цели, задачи и объект курса; методы изучения и основное содержание курса, его связь с другими науками и учебными дисциплинами; концепции управления человеческими ресурсами организации; сущность и содержание системы управления человеческими ресурсами; основные принципы и методы управления человеческими ресурсами; тенденции повышения эффективности управления человеческими ресурсами, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов; развиваются навыки применения принципов и методов оценки и управления человеческими ресурсами, разработки проектов организационной структуры управления человеческими ресурсами; навыки анализа и оптимизации трудовых процессов, выявления мотивов трудового поведения работников и применения стимулов повышения производительности труда; навыки разработки и применения процедур оценки и аттестации работников, организации повышения квалификации и переподготовки, карьерного развития и высвобождения работников

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад. В процессе подготовки к

практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом дискуссий в рамках подготовленных докладов и посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.