

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)
Электростальский институт (филиал)
Московского политехнического университета

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Электростальского института (филиала)

Московского политехнического

университета



Ю.Д. Филиппова

27.06.2025

Рабочая программа дисциплины
Управление персоналом предприятия

Направление подготовки
15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

Направленность образовательной программы
«Роботизированные комплексы»
(набор 2025-2026 года)

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очная, очно-заочная

Электросталь 2025

Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям обучающегося и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности. Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, и обучающихся направления подготовки 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств (уровень бакалавриата) изучающих дисциплину «Управление персоналом предприятия».

Программа разработана в соответствии с:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (уровень бакалавриата) по направлению подготовки 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 августа 2021 года № 730 (далее – ФГОС ВО);
- образовательной программой 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств (уровень бакалавриата), направленность образовательной программы «Робототехнические комплексы»;
- учебным планом (очной, очно-очно-заочной форм обучения) по направлению подготовки 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств (уровень бакалавриата), направленность образовательной программы «Робототехнические комплексы», утвержденным в 2025 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Управление персоналом предприятия» является овладение студентами основами знаний и умений по организации кадровой политики; усвоение сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в организациях на всех уровнях управления.

Задачами освоения дисциплины «Управление персоналом предприятия» является обеспечение в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования изучения студентами:

- раскрыть содержание кадровой политики на основе общей стратегии фирмы в ее различных аспектах;
- сформировать базовый уровень разработки и осуществления принципов планирования в системе управления персоналом;
- подготовить бакалавров к организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций;
- подготовить к проектной деятельности в области управления персоналом организации, составлению перспективных планов развития персонала организации, привлечения и распределения трудовых ресурсов;
- способствовать успешному изучению студентами деятельности персонала организации как объекта управления;
- определить содержание кадрового планирования в социально-трудовой сфере и дать оценку эффективности кадровым процессам;
- уметь видеть и анализировать взаимосвязь планирования персонала и выбора модели кадровой политики организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Управление персоналом предприятия» относится к факультативным дисциплинам основной профессиональной образовательной программы бакалавриата направления подготовки 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств.

Дисциплина «Управление персоналом предприятия» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами ОПОП:

Деловые коммуникации и навыки ведения переговоров,
Управление проектами,
Проектная деятельность.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины у обучающегося должны формироваться следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
УК-3.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы.	Знать: современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами; принципы и методы управления человеческими ресурсами; инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала; процессы групповой динамики, принципы формирования команд, основные роли в команде. Уметь: осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Владеть: навыками организации групповой работы.
ОПК-4.	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ИОПК-4.1. Предлагает экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, связанные с профессиональной деятельностью. ИОПК-4.2. Применяет типовые методики, нормативно-правовую базу, отраслевые и корпоративные стандарты при разработке и обосновании организационно-управленческих решений	Знать: роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Уметь: определять потребность организации в персонале, эффективные пути ее удовлетворения в соответствии с тенденциями развития рынка труда; предлагать организационно-управленческие решения, которые могут привести к повышению

			<p>эффективности управления человеческими ресурсами.</p> <p>Владеть: современным инструментарием управления человеческими ресурсами.</p>
ПК-3	<p>Способен разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации</p>	<p>ИПК-3.1. Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций</p> <p>ИПК-3.2. Оценивает варианты организационно-экономических решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации</p>	<p>Знать: принципы организации кадровой работы; методы оптимизации использования трудовых ресурсов; требования охраны труда;</p> <p>Уметь: оптимально использовать трудовые ресурсы организации.</p> <p>Владеть: методами и принципами управления персоналом в решении конкретных хозяйственных ситуаций.</p>

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, т.е. 72 академических часа.

Очная форма обучения. Разделы дисциплины «Управление персоналом предприятия» изучаются в 5-м семестре: лекции – 36 часа, семинарские/практические занятия – 18 часа, самостоятельная работа – 18 часов. Форма контроля – зачет .

очно-заочная форма обучения. Разделы дисциплины «Управление персоналом предприятия» изучаются в 4-м семестре: лекции – 10 часов, семинарские/практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа – 54 часа. Форма контроля – зачет.

Структура и содержание дисциплины «Управление персоналом предприятия» по срокам и видам работы отражены в Приложении 1.

4. Содержание разделов дисциплины

4.1. Лекции

Тема 1. Человеческие ресурсы как объект управленческой деятельности

Актуализация проблемы управления человеческими ресурсами. Соотношение понятий «управление персоналом» и «Управление персоналом предприятия», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал». Условия возрастания ценности человеческого потенциала как стратегического фактора успеха компаний.

Управление персоналом предприятия как особый раздел менеджмента и как область знания. Основная задача управления человеческими ресурсами как науки. Управление персоналом предприятия и смежные дисциплины.

Управление персоналом предприятия как процесс. Понятие организации. Человеческие ресурсы как особый объект управления. Ключевые задачи управления персоналом организации. Содержание базовых функций управления персоналом: планирование, организация, мотивация, контроль.

Сущность понятий персонал, кадры, трудовые ресурсы, кадровый состав, человеческие ресурсы. Структура персонала: профессиональная, половозрастная и др.

Тема 2. Характеристика теорий управления человеческими ресурсами.

Группы теорий управления человеческими ресурсами: классические теории, теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов.

Истоки появления и суть рационалистического (технократического) подхода. Основные идеи и представители рационалистического подхода (школа научного управления, административная школа): Ф. Тейлор, Г. Гантт, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Форд, М. Вебер, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Саймон, Л. Урвик. Области применения рационалистического подхода.

Истоки появления и суть гуманистического подхода. Основной тезис гуманистического подхода. Гуманистический подход (школа человеческих отношений, школа поведенческих наук): Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Мак Грегор, Ф. Герцберг, М.П. Фоллетт. Теория «Z» У. Оучи. Сравнительная характеристика основных подходов к управлению персоналом. Достоинства и недостатки рационалистического и гуманистического подходов. Развитие персонала с точки зрения социотехнического подхода.

Эмпирическая школа и ее представители. Новая школа менеджмента и ее представители. Школа социальных систем. Системный подход к управлению человеческими ресурсами и ключевые идеи представителей. Ситуационный подходы к управлению человеческими ресурсами и ключевые идеи представителей.

Современные проблемы и тенденции управления человеческими ресурсами.

Тема 3. Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ.

Понятие Государственной политики в области трудовых ресурсов. Понятие рынка труда. Понятие трудовых ресурсов, экономически активного населения. Принципы в области трудовой деятельности, государственное регулирование рынка труда. Регулирование рынка труда. Безработица и ее формы, уровень безработицы, организация занятости населения страны, виды занятости. Регулирование уровня жизни населения. Понятие уровня жизни населения, уровня благосостояния. Кривая Лоренца, коэффициент Джини.

Тема 4. Международный опыт управления человеческими ресурсами

Основные тенденции управления человеческими ресурсами в международных компаниях. Основные задачи УЧР в международном масштабе. Отбор и набор персонала в транснациональные компании. Критерии отбора персонала для работы в транснациональных корпорациях. Основные критерии отбора при назначении на должность в ТНК. Причины ограниченного использования сотрудников женского пола в ТНК. Три источника человеческих ресурсов ТНК. Профессиональная подготовка и развитие профессиональных навыков персонала. Сохранение персонала в рамках ТНК. Управленческое взаимодействие в ТНК.

Американский подход к управлению человеческими ресурсами. Основные тенденции в сфере занятости в США. Этническое и вероисповедальное разнообразие как одна из особенностей США. Дух конкуренции в американских организациях. Сопровождение увольнения сотрудников длительной серией оценочных и воспитательных приемов. Основные принципы управления ЧР крупных американских корпораций.

Европейская модель управления человеческими ресурсами. Определенные причины ограниченности управленческой автономности менеджмента в Европе. Европейская модель УЧР как альтернатива американскому подходу. Прямая зависимость между стратегическим подходом к УЧР и экономическим успехом. Более высокий в Европе по сравнению с США

уровень законодательной регуляции. Представительство в руководстве со стороны работающих по найму как один из ограничителей в Европе. Вовлеченность наемных работников. Характерные особенности Европейской модели управления человеческими ресурсами.

Японская модель управления человеческими ресурсами. Корпоративная стратегия УЧР в Японии. Философия УЧР в японских компаниях. Пути реализации политики и методов УЧР в японских корпорациях. Японский стиль управления УЧР. Стратегия японской модели УЧР. «Интернализация рынка рабочей силы» как основная стратегия японской модели управления. Причины, по которым японские компании изначально выбрали стратегию интернализации. Политика и практика УЧР в Японии. Поведенческие модели в японской парадигме УЧР. Конкретные формы найма рабочей силы в современных условиях: их группы.

Проблема управления человеческими ресурсами в развивающихся странах. Определенные показатели / индексы государств, находящихся в стадии развития. Факторы индустриальных отношений в развивающихся странах. Роль правительства в развитии индустриальных отношений. Программы структурной перестройки. Политическая основа современных индустриальных взаимоотношений.

Тема 5. Принципы, методы и стили управления человеческими ресурсами.

Типология методов управления. Цель и основные средства управления человеческими ресурсами. Основные методы управления: административные, экономические, социально-психологические. Стили руководства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский). Концепции лидерства: концепция Блейка и Моутона, ситуационная модель Херси-Бланшерда, ситуационная модель Врума- Йеттона-Яго.

Тема 6. Организационное проектирование и структура системы управления человеческими ресурсами

Понятие организационного проектирования системы управления персоналом. Этапы организационного проектирования. Основное содержание системы управления персоналом: цель, задачи и методы. Функциональные подсистемы.

Организационная структура кадровой службы. Типовая структура кадровой службы: сектор найма рабочей силы, сектор подготовки и продвижения персонала, сектор стимулирования труда, сектор изучения и оценки персонала, сектор трудовых отношений, сектор стратегического управления персоналом, сектор профориентации, сектор охраны труда и техники безопасности.

Позиции кадровой службы в реализации функций управления персоналом. Поэтапная реализация функций управления персоналом. Основные этапы процесса управления персоналом.

Структура системы УП и размеры организации. Рациональная организационная структура. Система УП в небольших организациях и в крупных компаниях. Роль линейных руководителей в реализации функции управления персоналом. Функции отдела кадров как ключевой составляющей кадровой службы.

Обеспечение системы управления персоналом. Информационно-технологическая база системы управления персоналом. Положение о кадровой службе и должностные инструкции. Правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом

Тема 7. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами

Сущность кадровой политики и ее особенности на современном этапе. Основные направления кадровой политики. Исходные положения формирования кадровой политики. Зависимость кадровой политики организации от общей политики организации, организационной культуры. Типы кадровой политики и их характеристика.

Методы реализации кадровой политики, их сущность и разновидности (административные, экономические и социально – психологические).

Кадровая политика и стратегия управления организацией. Стратегия управления персоналом, как элемент стратегии управления организацией.

Ориентация стратегии управления персоналом на качество человеческих ресурсов, обеспечивающих конкретное преимущество организации. Составляющие стратегии управления персоналом: цели организации, её ресурсы и ограничения по ним, развитость системы управления персоналом, качество человеческих ресурсов и т.п. Виды стратегии развития организации и соответствующие им стратегии управления персоналом.

Составляющие эффективности реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

Тема 8. Кадровое планирование в организации

Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и как необходимое условие реализации кадровой политики. Цели, задачи и сущность. Уровни планирования: стратегическое, тактическое и оперативное.

Сущность и задачи стратегического планирования персонала. Классификация факторов, влияющих на стратегическое планирование. Внешние факторы, конъюнктура и структура рынка, конкуренция, экономическая политика. Внутренние факторы: объём производства и сложность изготавливаемой продукции, уровень техники и технологии, организации производства, труда и управления. Разработка стратегического плана кадровой работы в организации.

Оперативный план работы с персоналом, его содержание: планирование потребности в кадрах, планирование привлечения, адаптации и высвобождения персонала, планирование обучения, переподготовка, повышение квалификации, планирование карьеры, кадрового резерва, планирование расходов на персонал.

Планирование потребности в персонале. Качественная и количественная потребность. Методы определения количественной потребности в персонале. Метод трудоемкости производственного процесса, расчет по рабочим местам, нормам обслуживания и нормативам численности. Нормы управляемости. Стохастические методы расчета. Методы экспертных оценок. Планирование расходов на персонал.

Тема 9. Найм, отбор и прием персонала.

Выбор организацией политики найма. Основные источники (внешние и внутренние) формирования персонала и их сравнительная характеристика. Активные и пассивные пути покрытия дополнительной потребности в персонале.

Содержание и группировка критериев и показателей отбора работников.

Понятие и основные задачи отбора кандидатов. Последовательность действий при отборе претендентов на рабочее место. Методы отбора. Отбор с помощью заявительных документов: резюме, анкеты, характеристики, рекомендательные письма. Собеседование, его цель и виды. Технология проведения собеседования. Тестирование, его разновидности и условия применения. Медицинский отбор. Испытательный срок. Соблюдение правовых норм при приеме.

Нестандартные методы отбора и подбора персонала. Ассесмент-центр как метод отбора наилучшего кандидата. Лизинг персонала как способ подбора персонала в условиях потребностей разноплановых специалистов на разные сроки. Маркетинг персонала. Сущность маркетинговой работы по выбору путей покрытия потребности в персонале.

Понятие профессиограмма. Виды профессиограммы. Структура профессиограммы. Ее роль в подборе персонала.

Тема 10. Профориентация и трудовая адаптация работников

Понятие, цели и задачи профориентации, основные формы: просвещение, информация, профконсультация.

Понятие адаптации. Проблемы адаптации в современных условиях. Цели адаптации. Виды адаптации: организационная, социально-психологическая, профессиональная и ценностная. Программа адаптации работника.

Тема 11. Управление профессионально-должностным продвижением персонала

Понятие и основные виды профессионально-должностных перемещений работников. Понятие «ротация» кадров. Характеристика системы профессионально-должностных перемещений работников. Планирование продвижения персонала.

Кадровый резерв, его назначение. Принципы работы с кадровым резервом. Формирование кадрового резерва: определение ключевых должностей (структуры) резерва, количественного состава, выбор критериев зачисления в резерв и методов их оценки. Подготовка резерва. Планы индивидуального развития. Оценка работы с кадровым резервом.

Понятие высвобождение персонала. Обстоятельства и причины высвобождения персонала, виды высвобождений. Мероприятия по высвобождению персонала: организационные, экономические, социально-психологические.

Текучесть (увольнение по собственному желанию) персонала, её последствия. Показатели текучести, факторы, условия и мотивы текучести.

Тема 12. Организация системы обучения персонала. Аттестация кадров.

Методы и виды обучения персонала: активные и пассивные. Принципы обучения: актуальность, активное участие сотрудника, повторение, обратная связь. Формы обучения: с отрывом от производства, без отрыва от производства. Подготовка сотрудников, повышение квалификации, переподготовка на рабочем месте, вне рабочего места, самообучение. Методы обучения: копирование, наставничество, деловые игры, тренинги, ротация, мозговой атаки. Определение эффективности обучения.

Аттестация кадров, как способ управления человеческими ресурсами. Цели аттестации: мотивирование сотрудника, увольнение несоответствующего должности сотрудника. Методы аттестации: оценка по целям, оценка по компетенциям. Рейтинговый метод аттестации персонала. Нетрадиционные методы аттестации: метод 360 градусов. Процедура аттестации. Позитивные и негативные стороны аттестации. Опыт развития аттестации на предприятиях.

Тема 13. Методы оценки персонала.

Методы оценки: комплексный компетентностный анализ, ассисмент-центры, тестирование, интервьюирование, деловые игры, экспертных оценок, метод бенчмаркинга, метод SWOT-анализа.

Особенности метода функционально-стоимостного анализа (ФСА) при оценке работы персонала. Понятие функционально стоимостного анализа, основные идеи ФСА. Функционально-необходимые затраты, излишние затраты. Основные этапы ФСА и их содержание.

Тема 14. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.

Цель оценки эффективности управления. Структура критериев оценки персонала: морально-психологические, профессиональные, деловые, интегральные. Основные индикаторы (показатели) оценки: - показатели экономической эффективности, показатели количественной, структурной и качественной укомплектованности кадрового состава, показатели степени удовлетворенности работников работой в организации, косвенные показатели эффективности (текучесть кадров, производительность труда и др.).

Тема 15. Мотивация трудовой деятельности.

Содержательные и процессуальные теории мотивации. Понятие мотива и мотивации. Стимулирование и мотивация. Теории мотивации (Маслоу, МакКлелланд, Герцбергер). Принципы поведения людей Макгрегора. Процессуальные мотивационные теории. Теория ожиданий Врума. Теория справедливости Адамса. Теория обмена Хоманса.

Заработная плата как метод мотивации персонала. Виды и формы заработной платы. Факторы, определяющие заработную плату. Классификация факторов определения заработной платы. Традиционная система оплаты. Нетрадиционные формы оплаты. Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная оплата, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная. Современные тенденции в оплате труда: скорость, гибкость, открытость для нововведений, плата за знания и компетенции, развитие системы гибких льгот.

Тема 16. Корпоративная (организационная) культура как объект и субъект управленческой деятельности. Понятие корпоративной культуры, как объекта управленческой деятельности. Корпоративная культура как инструмент регулирования деятельности и отношений людей. Уровни и основные типы корпоративных культур. Уровни культуры по Шейну: артефакты, провозглашаемые ценности, базовые представления. Функции организационной культуры. Проблемы формирования корпоративной культуры в России.

Тема 17. Сущность организационного конфликта. Управление конфликтами в организации. Понятие конфликта. Виды конфликтов: конфликт ценностей, конфликт интересов, конфликт нарушения норм или правил взаимодействия. Теории конфликтов Козера, Дарендорфа, Боулдинга. Типы конфликтов: внутриличностные, межличностные, межгрупповые. Стратегии выхода из конфликта: силовые стратегии, уход от конфликта, стратегия уступок, переговорные стратегии. Модели переговоров: модель «взаимных выгод», модель «уступок-сближения», компромиссов («торга»). Позитивные функции конфликта.

Тема 18. Обеспечение безопасности труда в организации.

Направления обеспечения безопасности труда: технические, организационные, управленческие. Принципы обеспечения безопасности труда: прочности, рациональной организации труда, подбор персонала, герметизации, ответственности, стимулирования, энергомичности, блокировки, контроля, «слабого звена», резервирования, недоступности, плановости, защиты расстоянием. Факторы здоровых условий труда. Мероприятия по охране труда. Структура затрат на охрану труда. Показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в РФ.

Самостоятельная работа

1. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.
2. Управление персоналом предприятия в системе современного менеджмента организации.
3. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами: от технократического подхода к гуманистическому.
4. Основные принципы концепции HR-менеджмента: современный взгляд.
5. Разграничьте понятия «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы».
6. В чем состоит, на Ваш взгляд, отличие гуманистического подхода к управлению человеческими ресурсами?
7. Организационное проектирование системы управления персоналом.
8. Проблемы формирования и реализации кадровой политики в организации.
9. Психодиагностика в подборе персонала: подходы и методы.
10. Аутсорсинг персонала: преимущества и недостатки.
11. Стрессовое интервью: за и против.
12. Основные показатели и методы деловой оценки персонала организации.
13. Организация аттестации персонала: порядок и этапы проведения.
14. Основные компоненты аттестации.
15. Современные принципы подбора и расстановки работников.
16. Оценка деятельности руководителей и специалистов.
17. Современные персонал-технологии в процессе управления человеческими ресурсами:
18. Кадровый контроллинг и кадровое планирование в современных организациях.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Управление персоналом предприятия» и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития общекультурных компетенций обучающихся:

- лекции с проблемным изложением, лекции-дискуссии;
- подготовка, представление и обсуждение презентаций на семинарских занятиях;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

5 семестр:

устный опрос, реферат, тест, зачет.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции.

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ОПК-4	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности
ПК-3	Способен разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Итоговые показатели балльной оценки сформированности компетенций по дисциплине в разрезе дескрипторов «знать/ уметь/ владеть»:

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции:				
ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды				
ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе				
ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы.				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
Знать: современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами; принципы и методы управления человеческими ресурсами; инструменты мотивации, сти-	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами; принципы и ме-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами; принципы и методы управления чело-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами; принципы и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие необходимых знаний: современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами;

<p>мулирования и адаптации персонала; процессы групповой динамики, принципы формирования команд, основные роли в команде.</p>	<p>тоды управления человеческими ресурсами; инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала; процессы групповой динамики, принципы формирования команд, основные роли в команде.</p>	<p>сами; инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала; процессы групповой динамики, принципы формирования команд, основные роли в команде. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>методы управления человеческими ресурсами; инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала; процессы групповой динамики, принципы формирования команд, основные роли в команде. Допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>принципы и методы управления человеческими ресурсами; инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала; процессы групповой динамики, принципы формирования команд, основные роли в команде. Свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p>Уметь: осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие умений осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие умений осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие умений осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>

<p>Владеть: навыками организации групповой работы.</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками организации групповой работы.</p>	<p>Обучающийся в неполном объеме владеет навыками организации групповой работы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками организации групповой работы. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками организации групповой работы. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>
---	--	---	---	--

ОПК-4 - Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Индикаторы достижения компетенции:

ИОПК-4.1. Предлагает экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, связанные с профессиональной деятельностью.

ИОПК-4.2. Применяет типовые методики, нормативно-правовую базу, отраслевые и корпоративные стандарты при разработке и обосновании организационно-управленческих решений

<p>Знать: роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значитель-</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Допускаются незначительные ошибки, неточности,</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие необходимых знаний: роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Свободно оперирует приобретен-</p>
--	---	--	--	---

		ные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	затруднения при аналитических операциях.	ными знаниями.
<p>Уметь: определять потребность организации в персонале, эффективные пути ее удовлетворения в соответствии с тенденциями развития рынка труда; предлагать организационно-управленческие решения, которые могут привести к повышению эффективности управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет определять потребность организации в персонале, эффективные пути ее удовлетворения в соответствии с тенденциями развития рынка труда; предлагать организационно-управленческие решения, которые могут привести к повышению эффективности управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие умений определять потребность организации в персонале, эффективные пути ее удовлетворения в соответствии с тенденциями развития рынка труда; предлагать организационно-управленческие решения, которые могут привести к повышению эффективности управления человеческими ресурсами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие умений определять потребность организации в персонале, эффективные пути ее удовлетворения в соответствии с тенденциями развития рынка труда; предлагать организационно-управленческие решения, которые могут привести к повышению эффективности управления человеческими ресурсами. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие умений определять потребность организации в персонале, эффективные пути ее удовлетворения в соответствии с тенденциями развития рынка труда; предлагать организационно-управленческие решения, которые могут привести к повышению эффективности управления человеческими ресурсами. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>Владеть: современным инстру-</p>	<p>Обучающийся не владеет или в</p>	<p>Обучающийся в неполном объеме</p>	<p>Обучающийся частично вла-</p>	<p>Обучающийся в полном</p>

ментарием управления человеческими ресурсами.	недостаточной степени владеет современным инструментарием управления человеческими ресурсами.	владеет современным инструментарием управления человеческими ресурсами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	деет современным инструментарием управления человеческими ресурсами. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	объеме владеет современным инструментарием управления человеческими ресурсами. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
---	---	---	---	---

ПК-3 - Способен разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

Индикаторы достижения компетенции:

ИПК-3.1. Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций

ИПК-3.2. Оценивает варианты организационно-экономических решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

Знать: принципы организации кадровой работы; методы оптимизации использования трудовых ресурсов; требования охраны труда.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: принципы организации кадровой работы; методы оптимизации использования трудовых ресурсов; требования охраны труда.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: принципы организации кадровой работы; методы оптимизации использования трудовых ресурсов; требования охраны труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испы-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: принципы организации кадровой работы; методы оптимизации использования трудовых ресурсов; требования охраны труда. Допускаются незначительные ошибки, неточности,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие необходимых знаний: принципы организации кадровой работы; методы оптимизации использования трудовых ресурсов; требования охраны труда. Свободно оперирует приобретен-
--	---	--	--	---

		тывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	затруднения при аналитических операциях.	ными знаниями.
Уметь: оптимально использовать трудовые ресурсы организации.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет оптимально использовать трудовые ресурсы организации.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие умений оптимально использовать трудовые ресурсы организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие умений оптимально использовать трудовые ресурсы организации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие умений оптимально использовать трудовые ресурсы организации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Владеть: методами и принципами управления персоналом в решении конкретных хозяйственных ситуаций.	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами и принципами управления персоналом в решении конкретных хозяйственных ситуаций.	Обучающийся в неполном объеме владеет методами и принципами управления персоналом в решении конкретных хозяйственных ситуаций. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет методами и принципами управления персоналом в решении конкретных хозяйственных ситуаций. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет методами и принципами управления персоналом в решении конкретных хозяйственных ситуаций. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонды оценочных средств представлены в Приложении 2 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Основная литература

1. Управление персоналом предприятия в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511489>
2. Управление персоналом предприятия в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512623>
3. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/484938>

7.2. Дополнительная литература:

1. Управление персоналом. Практикум./под ред. Кибанова А.Я. – М.: Инфра-М. 2008. – 365с.

2. Маслов В.М. Управление персоналом предприятия. Учебник для вузов. – М.: Юнита-Данс. 2007. – 159с.
 3. Хруцкий В.Е., Толмачев Р.А. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей. Учебное пособие. М.: Финансы и статистика. 2007. – 224с.
 4. Литвинюк А.А. Организационное поведение. М.: Юрайт. 2012. – 434 с.
- 7.3. Программное обеспечение и электронные ресурсы:

Операционная система Windows 7 DreamSpark № 9d0e9d49-31d1-494a-b303-612508131616
 Офисные приложения, MicrosoftOffice 2013 (или ниже) – MicrosoftOpenLicense.
 Лицензия № 61984042
 MicrosoftProject 2013 Standart 32-bit/x64 Russian. Антивирусное ПО Avast (бесплатная версия)

7.4. Электронно-библиотечные системы:

1. Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» (www.cyberleninka.ru)
2. Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<https://rusneb.ru/>)
3. Образовательная платформа ЮРАЙТ (www.ura.it.ru)
4. ЭБС «IPR SMART» (<https://www.iprbookshop.ru/>)

Полезные учебно-методические и информационные материалы представлены на сайтах:

1. www.gks.ru – Федеральная служба государственной статистики;
2. www.consultant.ru - Интернет-версия системы «Консультант Плюс»;
3. www.garant.ru - Интернет-версия системы «Гарант»;
4. www.hrm.ru - Сайт HRMHR Менеджмент;
5. www.hr-journal.ru - Журнал. Управление персоналом;
6. www.expert.ru - Журнал «Эксперт».

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория лекционного типа № 1308, учебно-лабораторный корпус, 144000, Московская область, г. Электросталь, ул. Первомайская, д.7	Комплект мебели, переносной мультимедийный комплекс (проекционный экран, проектор, ноутбук)
Учебная аудитория для занятий семинарского типа № 1503, учебно-лабораторный корпус, 144000, Московская область, г. Электросталь, ул. Первомайская, д.7	Комплект мебели, переносной мультимедийный комплекс (проекционный экран, проектор, ноутбук)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция - систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачёту.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине могут использоваться электронные мультимедийные презентации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. На интерактивных занятиях студенты должны проявлять активность.

Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельной темы учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом. При самостоятельной работе студент взаимодействует с рекомендованными материалами при участии преподавателя в виде консультаций. Для выполнения самостоятельной работы предусмотрено методическое обеспечение. Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

10. Методические рекомендации для преподавателя

При подготовке проекта до начала семестра преподавателю необходимо заранее спланировать этапы проекта, а также согласовать сложность проекта и необходимые инструменты и компетенции, которые могут понадобиться обучающимся по ходу работы.

При работе в течение семестра основной задачей преподавателя является организация деятельности студентов по реализации проекта. Преподаватель должен быть готовым консультировать студентов по вопросам, связанным с проектом, однако в процессе работы необходимо мотивировать студентов к самостоятельной работе и решению поставленных задач, формировать у них ответственность за результат проекта, а также мотивировать студентов выполнять работу вовремя и в срок. Важно стимулировать студентов самостоятельно выбирать инструменты для решения поставленных задач, а также общаться с преподавателями других дисциплин при возникновении затруднений в выполнении специализированных заданий. При реализации проекта важно обращать внимание на качество и скорость выполнения работы, а также оценивать выполнение заданий студентами с профессиональной точки зрения.

Студентов необходимо как можно глубже погружать в проблематику проекта. Для этого преподавателю рекомендуется приглашать как можно больше экспертов по тематике

проекта, а также стимулировать студентов общаться с профильными специалистами. При наличии партнера, совместно с которым реализуется проект, рекомендуется организовывать регулярные встречи для получения обратной связи и корректировки общего курса проектирования.

По итогам каждого этапа рекомендуется проводить рефлексию проделанной работы. Важно обсуждать все аспекты проекта - как с точки зрения процесса его реализации, так и с точки зрения профессиональной деятельности студентов - важно проводить анализ примененных инструментов и стимулировать студентов систематизировать их. Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств.

Методические рекомендации по составлению презентаций

Презентация (от английского слова - представление) - это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата с расширением PP. Термин «презентация» (иногда говорят «слайд-фильм») связывают, прежде всего, с информационными и рекламными функциями картинок, которые рассчитаны на определенную категорию зрителей (пользователей).

Мультимедийная компьютерная презентация - это:

- динамический синтез текста, изображения, звука;
- самые современные программные технологии интерфейса;
- интерактивный контакт докладчика с демонстрационным материалом;
- мобильность и компактность информационных носителей и оборудования;
- способность к обновлению, дополнению и адаптации информации.

Правила оформления компьютерных презентаций

Правила шрифтового оформления:

- Шрифты с засечками читаются легче, чем гротески (шрифты без засечек);
- Для основного текста не рекомендуется использовать прописные буквы.
- Шрифтовой контраст можно создать посредством: размера шрифта, толщины шрифта, начертания, формы, направления и цвета.
- Правила выбора цветовой гаммы.
- Цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов.
- Существуют не сочетаемые комбинации цветов.
- Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст.
- Белый текст на черном фоне читается плохо (инверсия плохо читается). Рекомендации по дизайну презентации

Чтобы презентация хорошо воспринималась слушателями и не вызвала отрицательных эмоций (подсознательных или вполне осознанных), необходимо соблюдать правила ее оформления.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической – яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Рассмотрим рекомендации по оформлению и представлению на экране материалов различного вида.

Оформление текстовой информации:

- размер шрифта: 24-54 пункта (заголовки), 18-36 пунктов (обычный текст);
- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;

- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial, Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Оформление графической информации:

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Содержание и расположение информационных блоков на слайде:

- информационных блоков не должно быть слишком много (3-6);
- рекомендуемый размер одного информационного блока – не более 1/2 размера слайда;
- желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга;
- ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить;
- информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки – слева направо;
- наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда;
- логика предъявления информации на слайдах и в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании – тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом, насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

11. Особенности реализации дисциплины «Управление персоналом предприятия» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение по дисциплине «Управление персоналом предприятия» инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) осуществляется преподавателем с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств.

Программу составил преподаватель А. В. Николина

Программа обсуждена на заседании кафедры «Прикладная математика и информатика» протокол № 8 от 27.06.2025 г.

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов						Формы аттестации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	РЗЗ	УО	К/Р	Т	Р	Э	З
1.	Человеческие ресурсы как объект управленческой деятельности	4			-	4				+		+	+		
2.	Характеристика теорий управления человеческими ресурсами	4	2	2	-	6				+		+	+		
3.	Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ	4	2	2	-	6				+		+	+		
4.	Международный опыт управления человеческими ресурсами	4	4	2	-	6				+		+	+		
5.	Принципы, методы и стили управления человеческими ресурсами.	4			-	8				+		+	+		
6.	Организационное проектирование и структура системы управления человеческими ресурсами	4	4	2	-	12				+		+	+		
7.	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами				-	12				+		+	+		
	Форма аттестации														3
	Всего часов по дисциплине в 4-м семестре		10	8	-	54									

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)
Электростальский институт (филиал)
Московского политехнического университета

Направление подготовки: **15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств**

Направленность образовательной программы: **«Роботизированные комплексы»**

Форма обучения: очная, очно-заочная

Типы задач профессиональной деятельности:
аналитический;
расчетно-экономический

Кафедра: «Прикладная математика и информатика»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Управление персоналом предприятия»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:
устный опрос,
реферат,
тест,
контрольная работа,
вопросы к зачету.

Составитель:
Николина А.В.

Электросталь 2025

Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Управление персоналом предприятия»
 Направление подготовки **15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств**
 Направленность образовательной программы **«Роботизированные комплексы»**
 Уровень: **бакалавриата**
 Форма обучения: **очная, очно-заочная**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Человеческие ресурсы как объект управленческой деятельности	УК-3, ОПК-4, ПК-3	Устный опрос, реферат, тест
2.	Характеристика теорий управления человеческими ресурсами	УК-3, ОПК-4, ПК-3	Устный опрос, реферат, тест
3.	Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ	УК-3, ОПК-4, ПК-3	Устный опрос, реферат, тест
4.	Международный опыт управления человеческими ресурсами	УК-3, ОПК-4, ПК-3	Устный опрос, реферат, тест
5.	Принципы, методы и стили управления человеческими ресурсами.	УК-3, ОПК-4, ПК-3	Устный опрос, реферат, тест
6.	Организационное проектирование и структура системы управления человеческими ресурсами	УК-3, ОПК-4, ПК-3	Устный опрос, реферат, тест
7.	Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами	УК-3, ОПК-4, ПК-3	Устный опрос, реферат, тест
	Промежуточная аттестация	УК-3, ОПК-4, ПК-3	Зачет

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Управление персоналом предприятия					
ФГОС ВО 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции				
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы.	Знать: современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами; принципы и методы управления человеческими ресурсами; инструменты мотивации, стимулирования и адаптации персонала; процессы групповой динамики, принципы формирования команд, основные роли в команде. Уметь: осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Владеть: навыками организации групповой работы.	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	Т, Р, УО, К/Р зачёт	Базовый уровень: обучающийся знает основные понятия и современные принципы работы с человеческими ресурсами. Умения применяются к решению типовых заданий. Повышенный уровень: проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.
ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обос-	ИОПК-4.1.Предлагает экономически и финансово обоснованные организаци-	Знать: роль и место управления человеческими ресурсами в об-	лекция, самостоятельная работа,	Т, Р, УО,	Базовый уровень: Сформированы базовые структуры знаний. Уме-

<p>нованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности</p>	<p>онно-управленческие решения, связанные с профессиональной деятельностью. ИОПК-4.2. Применяет типовые методики, нормативно-правовую базу, отраслевые и корпоративные стандарты при разработке и обосновании организационно-управленческих решений</p>	<p>щеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Уметь: определять потребность организации в персонале, эффективные пути ее удовлетворения в соответствии с тенденциями развития рынка труда; предлагать организационно-управленческие решения, которые могут привести к повышению эффективности управления человеческими ресурсами. Владеть: современным инструментарием управления человеческими ресурсами.</p>	<p>семинарские занятия</p>	<p>К/Р зачёт</p>	<p>ния применяются к решению типовых заданий. Повышенный уровень: обучающийся владеет методами планирования карьеры. Демонстрирует высокий уровень самостоятельности.</p>
<p>ПК-3. Способен разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации</p>	<p>ИПК-3.1. Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций ИПК-3.2. Оценивает варианты организационно-экономических решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации</p>	<p>Знать: принципы организации кадровой работы; методы оптимизации использования трудовых ресурсов; требования охраны труда; Уметь: оптимально использовать трудовые ресурсы организации. Владеть: методами и принципами управления персоналом в решении конкретных хозяйственных ситуаций.</p>			

Перечень оценочных средств по дисциплине

«Управление персоналом предприятия»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Контрольная работа (К/Р)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий
2.	Реферат (Р)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
3.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
4.	Устный опрос, собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
5.	Зачёт	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводится во время сессии.	Вопросы к зачёту

Контрольные вопросы и задания для проведения промежуточной аттестации

Примерные вопросы к зачету

5 семестр

формирование компетенций: УК-3, ОПК-4, ПК-3

1. Теория управления о роли человека в организации. Человеческий капитал и его составляющие
2. Сущность понятий персонал, кадры, трудовые ресурсы, кадровый состав, человеческие ресурсы.
3. Структура персонала
4. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами: от технократического подхода к гуманистическому.
5. Классическая теория управления трудовыми ресурсами.
6. Доктрина человеческих отношений как этап развития управления трудовыми ресурсами.
7. Характеристика современных теорий управления персоналом. Концепция «анализа человеческих ресурсов».
8. Основные тенденции управления человеческими ресурсами в международных компаниях
9. Принципы и закономерности управления человеческими ресурсами.
10. Понятие системы управления человеческими ресурсами. Ее место в системе управления организации.
11. Национальные модели управления персоналом (американская, японская, российская).
12. Функции управления человеческими ресурсами современной корпорации.
13. Особенности и свойства рынка труда.
14. Субъекты и объекты рынка труда. Факторы, влияющие на формирование конъюнктуры рынка труда.
15. Цели и задачи кадрового менеджмента.
16. Состав и сущность административных, экономических и социально-психологических методов управления человеческими ресурсами.
17. Стили руководства и управления человеческими ресурсами.
18. Показатели качества жизни населения.
19. Цели основных отделов службы управления человеческими ресурсами.
20. Виды организационных структур управления человеческими ресурсами на предприятии.
21. Внешняя и внутренняя среда организации
22. Виды, структура и формы занятости.
23. Маркетинг персонала: понятие, основные задачи.
24. Факторы стратегического управления персоналом.
25. Виды затрат на трудовые ресурсы.
26. Сущность и виды кадровой политики. Формы кадровой политики в РФ.
27. Виды государственной политики в области занятости.
28. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами.
29. Проектирование системы управления человеческими ресурсами
30. Система стратегического управления человеческими ресурсами

Критерии оценки ответа на зачете

«Зачтено» - выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

Обучающийся владеет:

способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);

способностью предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4);

способностью разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации (ПК-3).

«Незачтено» - не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся допускает значительные ошибки. Проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. Обучающийся не владеет:

способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);

способностью предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4);

способностью разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации (ПК-3).

Текущий контроль

Примерные вопросы для устного опроса

формирование компетенций: УК-3, ОПК-4, ПК-3

4 семестр (очная форма обучения)

6 семестр (очно-заочная форма обучения)

1. Сформулируйте цель управления человеческими ресурсами.
2. Что собой представляет управление персоналом как важный элемент более широкого понятия «Управление персоналом предприятия»?
3. Каково главное отличие между УП и УЧР?
4. Назовите условия, необходимые для успешного осуществления УЧР.
5. Опишите два главных этапа в развитии УП.
6. Дайте определение понятия и теории человеческого капитала.
7. Дайте определение понятия: персонал; кадры; человеческие ресурсы; трудовые ресурсы; управление персоналом; Управление персоналом предприятия; экономически активное население; занятые; трудовой потенциал.
8. Охарактеризуйте влияние промышленной революции XIX века на характер экономических организаций.
9. Какие изменения происходили в области управления человеческими ресурсами в промышленно развитых странах в 20–30-е годы XX века?

10. Каковы особенности теории «научной организации труда», или, точнее, «научного управления» работ Фредерика Тейлора и ее революции в управлении организацией и человеческими ресурсами?
11. Назовите приоритетные задачи для специалистов по управлению персоналом в настоящее время.
12. Опишите управление персоналом в предреволюционной России.
13. Охарактеризуйте принципиально новые задачи, связанные с управлением человеческими ресурсами, появившиеся вследствие ослабления централизованной системы управления.
14. Назовите особенности функционирования рынка рабочей силы в России.
15. Каким образом осуществляется отбор и набор персонала в транснациональные компании?
16. Перечислите критерии отбора персонала для работы в транснациональных корпорациях.
17. Охарактеризуйте три источника человеческих ресурсов ТНК.
18. Что такое дух конкуренции и каким образом он проявляется в американских организациях?
19. Охарактеризуйте основные принципы управления ЧР крупных американских корпораций.
20. Почему можно говорить о европейской модели УЧР как альтернативе американскому подходу?
21. Чем обусловлен более высокий в Европе по сравнению с США уровень законодательной регуляции?
22. Дайте характеристику корпоративной стратегии УЧР в Японии.
23. В чем особенность японского стиля управления УЧР?
24. Какова стратегия японской модели УЧР?
25. Что из опыта зарубежных государств в управлении персоналом может быть использовано в условиях России?
26. Назовите принципы формирования системы управления персоналом
27. Назовите методы управления персоналом, дайте их характеристику.
28. Каким образом происходит формирование стратегии управления человеческими ресурсами?
29. Проанализируйте методы прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах.
30. Инвестиции в развитие человеческих ресурсов

5 семестр

1. Какова основная задача планирования человеческих ресурсов?
2. Перечислите и охарактеризуйте три основных этапа процесса планирования человеческих ресурсов.
3. Назовите особенности планирования персонала на фирме и факторы определения этих особенностей.
4. Что такое количественный анализ кадрового состава как первый этап планирования?
5. Укажите преимущества и недостатки внешнего набора.
6. Каковы преимущества и недостатки набора внутри своей организации?
7. Дайте определение понятию «адаптация персонала», назовите ее виды.
8. Дайте характеристику этапам адаптации.
9. Каковы причины необходимости в оценке персонала?
10. Каковы методы и критерии оценки персонала?
11. Приведите примеры отечественного и зарубежного опыт проведения аттестации персонала.
12. Назовите факторы, определяющие потребность в обучении и повышении квалификации.
13. Дайте определение понятию «деловая карьера». Назовите виды карьеры.
14. Какие качества личности (профессиональные, деловые, нравственные) необходимы для успешной карьеры?
15. В чем состоит особенность построения карьеры в системах государственного и

муниципального управления.

16. Дайте определение понятию «мотивация»
17. Охарактеризуйте модели человеческих потребностей.
18. Каковы формы оплаты труда?
19. Каковы основные значения термина «культура» в организационных теориях?
20. Как проявляются различные организационные культуры на рабочем месте?
21. Что представляет собой культура как коллективное программирование мыслей, назовите четыре элемента ее проявления.
22. Опишите ценности как ядро культуры, каковы их положительные и отрицательные стороны?
23. Каковы последствия различий национальных культур для работы?
24. Назовите причины возникновения конфликтов в организации
25. Дайте характеристику видам конфликтов.
26. Назовите стратегии и способы разрешения конфликтов

Критерии оценки устного опроса (собеседования)

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу, но затрудняется в ответах на некоторые вопросы; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, но не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы, в основном умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если показаны недостаточные знания теоретического материала, основных понятий излагаемой темы, не всегда с правильным и необходимым применением специальных терминов, понятий и категорий; анализ практического материала был нечёткий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случаях, когда не выполнены условия, позволяющие выставить оценку «удовлетворительно».

Примерная тематика рефератов

формирование компетенций: УК-3, ОПК-4, ПК-3

№ п/п	Тематика
1.	Сравнительный анализ японской, европейской, американской и российской моделей управления человеческими ресурсами.
2.	Классификация и анализ разновидностей стиля управления.
3.	Определение причин различных стилей управления в организации.
4.	Определение уровня занятости трудовых ресурсов в экономике РФ, причин и характера безработицы и текучести кадров в Московской области.
5.	Традиционные и нестандартные методы оценки персонала организации.
6.	Аттестация кадров, как метод повышения эффективности управления человеческими ресурсами, усиления мотивации работников.
7.	Карьера, как жизненная потребность и необходимость человека. Цели и основные этапы планирования карьеры. Факторы, мотивирующие развитие карьеры.
8.	Сущность и типология лидерства. Психологическая и ситуационная теории лидер-

	ства. Модели лидерства.
9.	Психологические типы личности. Особенности управления руководителями различных психических типов.
10.	Основные мотивационные и жизнеобеспечивающие потребности работников организации.
11.	Основные мотивирующие факторы предпринимательской деятельности.
12.	Анализ социально-психологических методов управления человеческими ресурсами.
13.	Определение мотиваторов трудовой деятельности для различных типов личности.
14.	Причины и функции социальных конфликтов. Стратегии разрешения конфликтной ситуации.
15.	Иерархия потребностей человека. Потребности как основной фактор мотивации деятельности.
16.	Мотивация трудовой деятельности. Виды мотивации. Мотивация как форма социального влияния.
17.	Анализ методов исследования межличностных отношений в группе (подготовка социометрического исследования)
18.	Методы отбора кандидатов на занятие вакантной должности. Правила оформления заявки и документов для участия в конкурсном отборе.
19.	Количественная и качественная оценка человеческих ресурсов организации. Факторы, определяющие уровень человеческих ресурсов.
20.	Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами в РФ. Основные положения Трудового кодекса РФ.
21.	Основное содержание должностной инструкции работника организации.
22.	Нормативно-правовые акты обеспечения безопасности труда в организации.

Критерии оценки реферата

Оценка	Критерий оценки
Отлично	Цель написания реферата достигнута, задачи решены. Актуальность темы исследования корректно и полно обоснована. Студент демонстрирует способность анализировать материал. Реферат выполнен согласно требованиям.
Хорошо	Цель и задачи выполнения реферата достигнуты. Актуальность темы реферата подтверждена. Реферат выполнен с незначительными отклонениями от требований методических указаний.
Удовлетворительно	Цель и задачи реферата достигнуты частично. Актуальность темы реферата определена неубедительно. Студент не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.
Неудовлетворительно	Цель и задачи исследования в реферате не достигнуты. Актуальность темы реферата не указана. Студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу

Примерные тестовые задания

формирование компетенций: УК-3, ОПК-4, ПК-3

№ п/	5 семестр
---------	-----------

п	
1.	<p>С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):</p> <p>а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;</p> <p>б) распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;</p> <p>в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.</p>
2.	<p>К какой теории управления относится Хотторнский эксперимент:</p> <p>а) классические теории</p> <p>б) теории человеческих отношений</p> <p>в) теории человеческих ресурсов</p> <p>г) теории человеческого развития</p>
3.	<p>Укажите теории управления, согласно которым, сотрудники - это активы предприятия, человеческий капитал, что предполагает меньше контроля, но больше мотивации и стимулирования сотрудников:</p> <p>а) классические теории</p> <p>б) теории человеческих отношений</p> <p>в) теории человеческих ресурсов</p> <p>г) теории человеческого развития</p>
4.	<p>Технократический подход к управлению персоналом предусматривал (при необходимости отметьте несколько вариантов ответа):</p> <p>а) подбор и обучение работников рациональным приемам труда</p> <p>б) проектирование оптимального процесса труда</p> <p>в) разработку принципов построения структуры организации</p> <p>г) иерархию должностных взаимоотношений, прав и ответственности</p>
5.	<p>В каком подходе к управлению персоналом считается, что люди трудятся не для удовольствия, а по необходимости, а основная цель труда — зарабатывать денег?</p> <p>а) человеческих ресурсов;</p> <p>б) человеческие отношения;</p> <p>в) классическая школа.</p>
6.	<p>В компаниях какой страны специалисты, как правило, профессионалы в узкой области знаний, и поэтому продвижение их по иерархии управления происходит в основном по вертикали?</p> <p>а) США;</p> <p>б) ФРГ;</p> <p>в) Япония.</p>
7.	<p>В какой стране менеджеры традиционно ориентированы на индивидуальные ценности и результаты?</p> <p>а) США;</p> <p>б) Япония;</p> <p>в) ФРГ.</p>
8.	<p>Укажите, что из нижеперечисленного относится к политике управления человеческими ресурсами в США:</p> <p>а) сотрудникам предоставляется определенная автономия в принятии решений;</p>

	<p>а) мобильность рабочей силы;</p> <p>б) стабильность рабочей силы;</p> <p>в) разветвленность рабочей силы;</p> <p>г) нет правильного ответа.</p>
16.	<p>SWOT-анализ основан на оценке следующих параметров:</p> <p>а) сильные стороны фирмы;</p> <p>б) привлекательность отрасли;</p> <p>в) положение бизнес-единицы.</p>
17.	<p>При проведении SWOT-анализа к факторам внутренней среды организации относятся:</p> <p>а) технология;</p> <p>б) потребители;</p> <p>в) цели, задачи и ресурсы организации;</p> <p>г) конкуренты.</p>
18.	<p>Стратегия ... – специфический набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации:</p> <p>а) управления персоналом</p> <p>б) дифференциации</p> <p>в) «сверху-вниз»</p>
19.	<p>Какой из элементов не является основным опорным элементом стратегического менеджмента?</p> <p>а) стратегический мониторинг;</p> <p>б) стратегический анализ;</p> <p>в) выбор стратегии;</p> <p>г) внедрение стратегии.</p>
20.	<p>При какой организационной стратегии управленческая система хорошо развита, действует широкий спектр различного рода кадровых процедурных правил:</p> <p>а) предпринимательской;</p> <p>б) динамического роста;</p> <p>в) прибыльности;</p> <p>г) ликвидационной;</p> <p>д) циклической.</p>
21.	<p>Планирование человеческих ресурсов это:</p> <p>а) процесс, цель которого представить сотрудникам рабочие места в нужное время и в необходимом количестве в соответствии как с их потребностями и склонностями, так и с требованиями производства;</p> <p>б) процесс организации планомерного продвижения работника по системе должностей или рабочих мест;</p> <p>в) процесс определения потребностей организации в персонале, т.е. определение, когда, где, сколько и какие (какой квалификации) сотрудники потребуются организации.</p>
22.	<p>К внутренним источникам набора персонала относятся:</p> <p>а) объявление о вакансии в самом предприятии, предложение сотрудникам приглашать своих знакомых</p> <p>б) объявление конкурса на замещение (занятие) должности для сотрудников предприятия</p> <p>в) передача собственных работников, с которыми предприятие (кредитор) имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы (заемщика), обязуя этих работников в течение срока "аренды" работать на фирме-заемщике</p> <p>г) набор персонала из кадрового резерва предприятия, сформированного в результате высвобождения работников при внедрении новой техники/техноло-</p>

	г) нет правильного ответа.
32.	<p>Развитие персонала – это:</p> <p>а) мероприятия, способствующие профессиональному обучению персонала</p> <p>б) мероприятия, способствующие повышению трудового потенциала и более полной его реализации</p> <p>в) мероприятия по профессиональному и должностному продвижению работников</p> <p>г) метод обучения персонала</p>
33.	<p>1. Социально-психологическая адаптация это (выберите правильные варианты):</p> <p>а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.</p> <p>б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации</p> <p>в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.</p>
34.	<p>Профессиональное просвещение является:</p> <p>а) методом профориентации</p> <p>б) формой профориентации</p> <p>в) принципом профориентации</p> <p>г) признаком профориентации</p>
35.	<p>Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда специалистов на данной должности, моральным старением знаний - это:</p> <p>а) повышение квалификации;</p> <p>б) переподготовка;</p> <p>в) профессиональная переподготовка;</p> <p>г) нет правильного ответа.</p>
36.	<p>Повышение квалификации кадров - это:</p> <p>а) обучение с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда</p> <p>б) освоение смежной с основной специальностью области знаний</p> <p>в) обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности</p> <p>г) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками</p>
37.	<p>Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):</p> <p>а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;</p> <p>б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;</p> <p>в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.</p>
38.	<p>Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов):</p> <p>а) авторские методики, принятые в каждой организации;</p> <p>б) инструкции Центробанка РФ;</p> <p>в) методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.</p>

39.	<p>К содержательным теориям мотивации относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) теория иерархии потребностей Маслоу б) теория двух факторов Герцберга в) теория ожидания Портера и Лоулера г) теория постановки целей д) теория ERG Альдерфера е) теория справедливости ж) теория приобретенных потребностей МакКлелланда.
40.	<p>К процессуальным теориям мотивации относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) теория иерархии потребностей Маслоу б) теория двух факторов Герцберга в) теория ожидания Портера и Лоулера г) теория постановки целей д) теория ERG Альдерфера е) теория справедливости ж) теория приобретенных потребностей МакКлелланда
41.	<p>Бестарифная система оплаты труда это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) заработок определяется как количество баллов, набранных работником и умноженных на расценку за один балл; б) заработок работника определяется на основе заключения трудового контракта
42.	<p>При какой оплате труда величина заработка определяется в соответствии с тарифной ставкой и отработанным временем?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сдельной; б) почасовой; в) сдельно-почасовой; г) нет правильного ответа.
43.	<p>Вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда - это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) основная заработная плата; б) дополнительная заработная плата; в) другие поощрительные и компенсационные выплаты; г) нет правильного ответа.
44.	<p>Важнейшая функция корпоративной культуры — это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) контроль над персоналом; б) формирование благоприятного психологического климата; в) воспитание персонала; г) поддержание самоидентичности и своеобразия организации; д) создание благоприятного имиджа.
45.	<p>Какой элемент в культуре предприятия является основным?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) организационные ценности; б) дисциплина.
46.	<p>Конфликт между уровнями управления в организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) вертикальный б) горизонтальный в) линейно-функциональный
47.	<p>Менеджеры всех звеньев управления организацией для эффективного ее функционирования и развития должны применять различные меры по полному устранению конфликтных ситуаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) верно б) неверно

Критерии оценки:

отлично - от 90% до 100% правильных ответов;
хорошо - от 75% до 90% правильных ответов;
удовлетворительно - от 55% до 75% правильных ответов;
неудовлетворительно - менее 55% правильных ответов.

Примерные задания для контрольной работы

формирование компетенций: УК-3, ОПК-4, ПК-3

Задача 1.

Исходные данные

В 2018 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте — 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков — 4,7 млн.

Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся и студенты — 5,6 млн.; военнослужащие — 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте — 8,5 млн.; в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) — 3,3 млн. человек

Постановка задачи

Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 2.

Исходные данные

В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное населения	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Постановка задачи

1. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.
2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
3. Можно ли утверждать, что на пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задача 3.

Исходные данные

Трудоемкость производственной программы в год - 240 000 нормо-ч, годовой фонд рабочего времени одного рабочего - 1660 ч. Плановый процент выполнения норм - 105%. Предприятие работает в две смены.

Постановка задачи

Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени - 260 дней, а реальный - 230 дней.

Задача 4.

Исходные данные

В планируемом периоде предполагается увеличить объем выпускаемой продукции на 10%, производительность труда - на 6%, среднюю заработную плату - на 4%.

Постановка задачи

Рассчитайте плановый фонд заработной платы, если в базисном периоде объем продукции составлял 180 млн. руб., а фонд заработной платы- 40 млн. руб.

Задача 5.

Оценка текучести кадров и абсентеизма

Исходные данные и постановка задачи

Определить коэффициент текучести кадров и степень удовлетворенности работников работой на предприятии по данным баланса численности работников (человек):

1. Списочный состав на начало отчетного периода.....	6714
2. Принято в течение отчетного периода - всего.....	266
В том числе по источникам:	
выпускники учебных заведений.....	84
перевод с других предприятий.....	5
направлены органами трудоустройства.....	12
приняты самим предприятием.....	165
3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....	388
В том числе по причинам:	
перевод на другие предприятия - окончание срока договора.....	67
переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом	82
по собственному желанию.....	196
увольнение по сокращению штатов.....	30
увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины.....	13
4. Состояло в списочном составе на конец отчетного периода	6592
5. Число работников, состоявших в списках предприятия весь отчетный период	6060
6. Среднесписочное число работников	6653

Задача 6.

Исходные данные

В числе выбывших с предприятия по причинам текучести 25% составляют лица в возрасте до 20 лет. Доля же этой категории работников в структуре работающих на предприятии - 10%.

Постановка задачи

Определить коэффициент интенсивности текучести молодежи, результат прокомментировать.

Задание 7.

2. Ситуация «Составление личного жизненного плана»
3. Описание ситуации
4. Менеджер по персоналу находится на полпути к достижению конечной цели своей карьеры. В организации, где он работает, наметились структурные изменения, которые могут привести к непредвиденным ранее дополнительным перестановкам.
5. Постановка задачи
Менеджеру необходимо дать оценку сложившейся ситуации в организации и взвесить свои возможности и перспективы продвижения по службе. Для этого необходимо составить (если его нет) или уточнить свой личный жизненный план карьеры.

Задание 8.

6. Ситуация «Построение карьерограммы для менеджера»
7. Описание ситуации

Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.

Постановка задачи

Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «отлично» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

