

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Лидия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 13.06.2021
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Поволжский государственный университет сервиса»
(ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Кафедра «Многофункциональная экономика и развитие территории»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.О.02.02 Теория и практика управления персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль):

Стратегическое управление персоналом организации

Квалификация выпускника: **магистр**

Тольятти 2021 год

Рабочая учебная программа по дисциплине «Теория и практика управления персоналом» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования магистратура по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 N 958 (зарегистрировано Министерством юстиции России 26.08.2020 N 59456).

Составители:

к.э.н., доцент	Т.А. Журавлева
_____	_____
(ученая степень, ученое звание)	(ФИО)

РПД обсуждена на заседании кафедры «Многофункциональная экономика и развитие территории»
«22» 10 2021 г., протокол № 2

Заведующий кафедрой	к.э.н., доцент	Скорниченко Н.Н.
	(уч.степень, уч.звание)	(ФИО)

Рабочая программа дисциплины утверждена в составе основной профессиональной образовательной программы решением Ученого совета от 29.06.2021 Протокол № 16 (с изменениями от 27.10.2021 Протокол №4).

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является - формирование у обучающихся общепрофессиональных компетенций, направленных на развитие навыков исследовательской деятельности

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Основание (ПС) *для профессиональных компетенций
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ИОПК-1.1. Демонстрирует знания теории и практики управления персоналом ИОПК-1.2. Обладает умением выявлять необходимость изменений в социально-экономических системах и организовывать реализацию таких изменений ИОПК-1.3. Критически оценивает и обобщает имеющиеся теоретические концепции, подходы и управленческие практики	Знает: методологические основы современных подходов в теории и практике управления персоналом в экономических субъектах Умеет: устанавливать причинно-следственные связи между современными проблемами управления персоналом; применять методы и средства обобщения исследований и разработок в области управления персоналом Владеет: способами решения профессиональных задач знания (на продвинутом уровне)	07.003 Специалист по управлению персоналом

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины (модули) программы магистратуры (Б1.О.02. Общепрофессиональный модуль).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем и структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 час.), их распределение по видам работ и семестрам представлено в таблице.

Виды учебных занятий и работы обучающихся	Трудоемкость, час
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в т.ч.:	46/ 12
занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками)	18 / 4
занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	28 / 8
Самостоятельная работа всего, в т.ч.:	71 / 123
Самоподготовка по темам (разделам) дисциплины	71 / 123
Выполнение курсового проекта /курсовой работы	- / -
Контроль (часы на экзамен, зачет)	27 / 9
Промежуточная аттестация	Экзамен

Примечание: -/- объем часов соответственно для очной, заочной форм обучения

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

В процессе освоения дисциплины может применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В процессе освоения дисциплины обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде и электронно-библиотечным системам.

3.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельна я работа, час	
		Лекции, час	Лабораторны е работы, час	Практически е занятия, час		
	Обзорная лекция-консультация по изучению учебного курса	2				-
ОПК-1: ИОПК-1.1., ИОПК-1.2.	Тема 1. Управление персоналом, как сфера управленческой деятельности 1. Понятие персонала и его характеристика 2. Этапы развития практики управления персоналом 3. Современные проблемы теории и практики управления персоналом	2/0,5	-	4/1	14/20	Подготовка сообщений по теме/решение разноуровневых вопросов
	Практическое занятие № 1. Управление персоналом, как сфера управленческой деятельности					
	Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка / сообщений /выполнение заданий					
ОПК-1: ИОПК-1.1., ИОПК-1.3.	Тема 2. Концепции управления персоналом 1. Классические теории управления персоналом 2. Теории человеческих отношений 3. Теории человеческих ресурсов	4/1	-	6/2	13/30	Разрешение разноуровневых вопросов/ подготовка сообщений по теме/разбор ситуаций
	Практическое занятие № 2. Концепции управления персоналом					
	Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка / сообщений /выполнение заданий					
ОПК-1: ИОПК-1.2., ИОПК-1.3.	Тема 3. Экономический подход к управлению персоналом 1. Концепция «использование трудовых ресурсов» 2. Сущность экономического подхода к управлению персоналом 3. Основные принципы экономического подхода к управлению персоналом	4/1	-	6/2	16/33	Разрешение разноуровневых вопросов/ подготовка сообщений по теме/ выполнение заданий
	Практическое занятие № 3. Экономический подход к управлению персоналом					
	Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка / сообщений /выполнение заданий					
ОПК-1: ИОПК-1.2., ИОПК-1.3.	Тема 4. Органический подход к управлению персоналом 1. Организационный подход как новая перспектива управления персоналом 2. Сущность органического подхода к управлению персоналом 3. Основные принципы органического подхода к управлению персоналом	4/1	-	6/2	14/20	Разрешение разноуровневых вопросов/ подготовка сообщений по теме / выполнение заданий
	Практическое занятие № 4. Органический подход к управлению персоналом					
	Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка / сообщений /выполнение заданий					

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельна я работа, час	
		Лекции, час	Лабораторны е работы, час	Практически е занятия, час		
ОПК-1: ИОПК-1.2., ИОПК-1.3.	Тема 5. Гуманистический подход к управлению персоналом 1. Гуманистический подход как представления об организации культурного феномена 2. Сущность гуманистического подхода к управлению персоналом 3. Основные принципы гуманистического подхода к управлению персоналом	4/0,5	-	6/1	14/20	Разрешение разноуровневых вопросов/ подготовка сообщений по теме / Тестирование по темам лекционных занятий
	Практическое занятие № 5. Гуманистический подход к управлению персоналом					
	Самостоятельная работа Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка сообщений к семинарским занятиям / разрешение разноуровневых вопросов по теме					
	ИТОГО	18/4	-	28/8	71/123	

Примечание: -/- объем часов соответственно для очной, заочной форм обучения

4.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Общие методические рекомендации по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплины в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- балльно-рейтинговая технология оценивания;
- электронное обучение;
- проблемное обучение;
- разбор конкретных ситуаций;
- информационные технологии: BigBlueButton, Zoom;
- электронные ресурсы Google, Mail, Яндекс

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

4.2.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала.

Лекционные занятия проводятся в поточной аудитории с применением мультимедийного проектора в виде учебной презентации или в ЭИОС университета.

В ходе лекционных занятий рекомендуется конспектирование учебного материала. Возможно ведение конспекта лекций в виде интеллект-карт.

Отдельные темы предлагаются для самостоятельного изучения (конспектируются).

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

4.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на практических занятиях семинарского типа

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и

практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий по рейтинговой системе, согласно технологической карте дисциплины.

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: решение ситуаций и заданий при изучении тем 1-3,7..

4.4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа студентов включает:

1. Изучение учебной литературы по курсу.

2. Решение практических ситуаций и задач

Подготовка сообщений

3. Работу с ресурсами Интернет

4. Решение практических ситуаций в виде ситуаций, кейсов, заданий, разрешения разноуровневых вопросов.

5. Изучение практических материалов деятельности по конкретным предприятиям.

6. Подготовку к тестированию по темам курса

7. Подготовку к промежуточной аттестации по курсу.....

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы.

Для обучающихся по заочной форме обучения самостоятельная работа является основным видом учебной деятельности.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный учебный курс, созданный в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/>

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Вся литература, включенная в данный перечень, представлена в виде электронных ресурсов в электронной библиотеке университета (ЭБС). Литература, используемая в печатном виде, представлена в научной библиотеке университета в объеме не менее 0,25 экземпляров на одного обучающегося.

Основная литература:

1. Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А. Е. Боковня. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 144 с. : ил. - (Научная мысль). - Прил. - URL: <https://znanium.com/read?id=337186> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-102667-0. - Текст : электронный.
2. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : [монография] / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Документ Bookread2. - Москва : Норма [и др.], 2020. - 352 с. : ил. - URL: <https://znanium.com/read?id=343732> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-91768-711-7. - 978-5-16-011681-5. - 978-5-16-104057-7. - Текст : электронный.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. для вузов по направлениям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 524 с. : табл. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Прил. - URL: <https://znanium.com/read?id=337445> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-101886-6. - Текст : электронный.
4. Панов, М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI / М. М. Панов. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 255 с. - (Просто, кратко, быстро). - Прил. - URL: <https://znanium.com/read?id=336410> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-100831-7. - Текст : электронный.

Дополнительная литература

5. Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов по направлению 38.03.01 "Экономика" / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Т. Г. Строительева. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 143 с. : ил., табл. - (Высшее образование - Бакалавриат). - URL: <https://znanium.com/read?id=336011> (дата обращения: 10.12.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-006913-5. - 978-5-16-104878-8. - Текст : электронный.
6. Генкин, Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б. М. Генкин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Норма, 2014. - 447 с. - Прил. - ISBN 978-5-91768-035-4 : 376-10. - Текст : непосредственный.
7. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие для вузов по специальности "Менеджмент орг." / Ю. Н. Лапыгин. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 329 с. : табл. - (Высшее образование. Магистратура). - Слов. - ISBN 978-5-16-004495-8 : 417-90. - Текст : непосредственный.
8. Эфендиев, А. Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления : монография / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова,

А. В. Ребров. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 192 с. - (Научная мысль). - URL: <https://znanium.com/read?id=355699> (дата обращения: 01.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-101438-7. - Текст : электронный.

5.2 Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, интернет-ресурсы

1. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 - . - URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 09.02.2021). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
2. ГАРАНТ.RU : информ. – правовой портал : [сайт] / ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС». – Москва, 1990 - . - URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 09.02.2021). - Текст : электронный.
3. КонсультантПлюс : справочная правовая система : сайт / ЗАО «КонсультантПлюс». – Москва, 1992 - . - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 09.02.2021). - Текст : электронный.
4. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса : сайт / ФГБОУ ВО «ПВГУС». – Тольятти, 2010 - . - URL. : <http://elib.tolgas.ru> (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
5. Электронно-библиотечная система Znanium.com : сайт / ООО "ЗНАНИУМ". – Москва, 2011 - . - URL: <https://znanium.com/> (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
6. Электронно-библиотечная система Лань : сайт / ООО "ЭБС ЛАНЬ". - Москва, 2011 - . - URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

5.3. Программное обеспечение

Информационное обеспечение учебного процесса по дисциплине осуществляется с использованием следующего программного обеспечения (лицензионного и свободно распространяемого), в том числе отечественного производства.

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1	Microsoft Windows 7	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
2	Microsoft Office Professional Plus	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
3	Консультант Плюс	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
4	СДО MOODLE	из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (лицензионный договор)
5		из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (свободно распространяемое)

6. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Занятия лекционного типа. Учебные аудитории для занятий лекционного типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентации по темам лекций), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Занятия семинарского типа. Учебные аудитории для занятий семинарского типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Промежуточная аттестация. Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета и/или учебные аудитории, укомплектованные мебелью и техническими средствами обучения.

Самостоятельная работа. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся используются:

компьютерные классы университета;

библиотека (медиазал), имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет.

Электронная информационно-образовательная среда университета (ЭИОС). Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) <http://sdo.tolgas.ru/> из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне ее.

ЭИОС университета обеспечивает:

доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации образовательной программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС дополнительно обеспечивает:

фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательной программы;

проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети "Интернет".

7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности результатов обучения

Форма проведения промежуточной аттестации	Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
	Уровневая шкала оценки компетенций	100 балльная шкала, %	100 балльная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
Экзамен	допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	
	пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	
			70-85,9	«хорошо» / 4	
	повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии с набранными за семестр баллами (по накопительному рейтингу). Студентам, набравшим в ходе текущего контроля успеваемости по дисциплине от 61 до 100 баллов и выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

Результат обучения считается сформированным (повышенный уровень), если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует повышенному уровню сформированности результатов обучения.

Результат обучения считается сформированным (пороговый уровень), если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует пороговому уровню сформированности результатов обучения.

Результат обучения считается несформированным, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки,

неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует допороговому уровню.

**Формы и критерии текущего контроля успеваемости
(технологическая карта для студентов ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)**

Формы текущего контроля	Количество контрольных точек	Количество баллов за 1 контр.точку	Макс. возм. кол-во баллов
Доклад/сообщение	8	2	16
Ситуации/задания	8	2	16
Тестирование по темам лекционных занятий	5	10	50
Творческий рейтинг (участие в конференциях, олимпиадах и т.п.)	1	18	18
		Итого по дисциплине	100 баллов

**Формы и критерии текущего контроля успеваемости
(технологическая карта для студентов ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)**

Формы текущего контроля	Количество контрольных точек	Количество баллов за 1 контр.точку	Макс. возм. кол-во баллов
Доклад/сообщение /ситуации/задания	5	10	50
Тестирование по темам лекционных занятий	5	10	50
			100 баллов

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям

Примерные темы вопросов и сообщений для выступления на практических (семинарских) занятиях

Практическое занятие 1. Управление персоналом, как сфера управленческой деятельности

Ответьте на вопросы:

1. История управления персоналом как отрасль науки, начиная с 1900 г
2. Оптимальные и универсальные для всех предприятий методы управления и организации труда, которые позволяют повысить эффективность производства и производительность
3. Создание бюрократического административного механизма на предприятиях в 1950 – 1960-х годах.
4. Управление персоналом как форма непрерывного процесса
5. В настоящее время в России используются различные категории и понятия: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «кадры», «персонал». Дайте объяснение каждому термину

Подготовить сообщения на темы:

1. К началу 70-х годов в большинстве развитых стран отмечалось падение удовлетворенности трудом, высокая текучесть и абсентеизм (самовольный невыход на работу – прогул). С чем это было связано?
2. Практика управления персоналом 90-х годов показывает неэффективность шаблонных решений сложных социально-экономических проблем. Почему?
3. Охарактеризуйте развитие теории «человеческого капитала», которое отражено в работах лауреатов Нобелевской премии С. Кузнецца, Т. Шульца, Г. Беккера и многих других экономистов.
5. Какую проблему отразил Г. Беккер в своем классическом труде «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ со специальным обращением к образованию»

Практическое занятие 2. Концепции управления персоналом

Ответьте на вопросы:

1. В какой период времени появились Классические теории и кто являются их видными представителями
2. Когда стали применяться Теории человеческих отношений и кто являются их представителями.
3. Авторы теорий человеческих ресурсов Теории человеческих ресурсов
4. Основные постулаты, задачи и ожидаемые результаты от реализации этих теорий

Подготовить сообщения на темы:

1. Теоретическая основа школы «научного управления»
2. «Человеческие отношения» по концепции Э. Мейо
3. Технократический подход в управлении
4. Подлинная революция в управлении персоналом на основе идей японской модели управления. Ее основополагающие выводы и авторы

Практическое занятие 3. Экономический подход к управлению персоналом

Ответьте на вопросы:

1. Сущность экономического подхода к управлению персоналом
2. Основные принципы экономического подхода к управлению персоналом

3. Экономический подход дал начало концепции «использование трудовых ресурсов». Основные принципы данной концепции

4. Что занимает ведущее место в рамках данного подхода

Подготовить сообщения на темы:

1. Метод ФСА (функционально-стоимостного анализа), его особенности и возможности применения

2. Методы обследования системы управления персоналом

Практическое занятие 4. Органический подход к управлению персоналом

Ответьте на вопросы:

1. Организационный подход как новая перспектива управления персоналом

2. Сущность органического подхода к управлению персоналом

3. Основные принципы органического подхода к управлению персоналом

Подготовить сообщения на темы:

1. Акцент на человеческом ресурсе как новая парадигма организации.

2. Кадровая функция стала распространяться на поиск и подбор работников, планирование карьеры, оценку работников, повышение их квалификации. Что способствовало данной ситуации и каковы ее результаты

Практическое занятие 5. Гуманистический подход к управлению персоналом

Ответьте на вопросы:

1. Гуманистический подход как представления об организации культурного феномена

2. Сущность гуманистического подхода к управлению персоналом

3. Основные принципы гуманистического подхода к управлению персоналом

4. Три взаимосвязанных подхода, вытекающих из экономических и организационных теорий

Подготовить сообщения на темы:

1. Из какой концепции исходит Гуманистический подход и что она отражает исходя из представления об организации как культурном феномене.

2. Как рассматривается культура в данной концепции и каковы ее последствия

3. Как отражены эталоны развития в системе знаний, идеологии, ценностях, законах и повседневных ритуалах социальных общностей с помощью данной концепции.

Примерные варианты ситуаций, заданий

Задание 1. Процесс развития трудовой деятельности человека (Таблица должна отражать непрерывный процесс развития труда в обществе)

Этап	Характерные особенности
1	
2	
...	

Задание 2. Характеристика теорий управления

Наименование теории	Авторы	Характерные особенности

Задание 3. «Мотивация руководителя»

Описание задания

1. Из предложенного списка мотивов выбрать 10, которые являются наиболее значимыми для руководителя отдела организации. Выбранные мотивы проранжировать в порядке возрастания значимости или оценить значимость методом попарных сравнений.
2. Соотнесите полученную иерархию мотивов с известными Вам теориями содержания (Маслоу, МакКлеланда, Герцберга, Альдерфера и другими).

Список мотивов:

- 1 самостоятельность;
- 2 интересная деятельность;
- 3 высокий уровень оплаты труда;
- 4 возможность реализовать свои идеи на практике;
- 5 участие в выработке и принятии решений;
- 6 властные полномочия;
- 7 хорошие условия труда;
- 8 социальные гарантии;
- 9 высокий статус в организации;
- 10 возможность общения;
- 11 дополнительные социальные блага;
- 12 независимость;
- 13 безопасность деятельности;
- 14 возможность для дальнейшего карьерного роста;
- 15 спокойная работа;
- 16 короткий рабочий день;
- 17 небольшие нагрузки, свободный день;
- 18 возможности для дополнительного обучения и саморазвития;
- 19 сплоченный коллектив;
- 20 наличие элементов состязательности;
- 21 возможность самостоятельно планировать деятельность;
- 22 благоприятный социально-психологический климат;
- 23 хорошие отношения в коллективе;
- 24 гарантированный уровень оплаты труда;
- 25 четко очерченный круг обязанностей;
- 26 низкий уровень ответственности.

Ситуация «Разработка стратегии управления персоналом»

Описание ситуации:

Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 47 лет.

По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устаревают, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции.

Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации. Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет.

В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала. Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача, которой – выработка стратегии

управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится.

На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий.

Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям.

Задания по ситуации:

1. Опишите желаемое состояние кадрового потенциала предприятия.
2. Исходя из описанных условий функционирования предприятия и перспектив его развития, разработайте стратегию управления персоналом на ближайшие 5 лет.
3. Разработайте мероприятия для реализации стратегии управления персоналом и достижения желаемого состояния кадрового потенциала.

Набор ситуаций по нетрадиционным формам мотивации

Задания:

1. Определить основные потребности, на которые направлены нетрадиционные формы мотивации, описанные в ситуациях.
2. Как можно использовать подобные нетрадиционные методы мотивации в работе руководителя отдела производственного предприятия?

Ситуации:

1 «Договоримся так: вы систематизируете литературу в вашей библиотеке, а после этого можете воспользоваться ею для написания Вашей статьи. А если Вам удастся восстановить программу на компьютере, Вы сможете работать на ней длительное время».

2 «Вы обладаете уникальной способностью всегда отзываться на проблемы окружающих. Вы имеете дар интуиции и примирения людей. Предстоящее заседание Правления, скорее всего, не пройдет без конфликта. Ваше присутствие на этом заседании и ваша скрытая роль медиатора может помочь членам Правления принять взвешенное решение».

3 «Вы сделали веб-сайт нашей организации именно таким, как мы хотели. Вам удалось отразить не только содержание нашей деятельности, но и дух нашей команды. Клиенты благодарят нас за столь полезную и необходимую информацию. Веб-дизайнер нашей партнерской компании просит Вас поделиться с ним опытом и предлагает совместную работу».

4 «Обучение по программе молодых лидеров поможет вам организовать молодежный клуб в нашей организации. Кроме того, вы получите тренерские навыки, и у нас появятся возможности рекомендовать Вас для работы со школьниками в новом проекте».

5 «Вы стоите перед выбором, работать ли вам с детьми после окончания лицея. Можете попробовать себя в нашем проекте «Дети улицы». Думаю, к концу учебного года вам будет легче сделать выбор».

* Как не отпугнуть лучших кандидатов. URL: [Электронный ресурс] – Режим доступа: - [http:// www.hr – journal.ru/articles/pp/otpug.html](http://www.hr-journal.ru/articles/pp/otpug.html)

Темы для самостоятельного изучения:

1. Основопологающие принципы современной концепции управления персоналом
2. Общие подходы в формировании механизма управления персоналом на уровне организации с учетом конкретной ситуации и специфики ее деятельности.

3. Характеристика двух основных подходов к управлению персоналом: японский и евро-американский.
4. Что подразумевает рациональное использование имеющихся в наличии людских ресурсов организации, их сохранение и развитие.
5. Китайская модель управления кадрами
6. Важнейшие направления современной внутрифирменной перестройки управления и основные положения концепции «управление человеческими ресурсами»
7. Время формирования теории человеческого капитала и ее основополагающие принципы
8. Основные теории управления персоналом и их создатели
9. Первый отдел кадров и его основатель
10. Сходство и различия экономического, организационного и гуманистического подходов в управлении трудовыми ресурсами

Самостоятельное изучение литературы, подготовка к промежуточной аттестации (прохождение теста самопроверки)

Тест для самопроверки по дисциплине размещен в электронной информационно-образовательной среде университета <http://sdo.tolgas.ru/> в свободном для студентов доступе. Студенты могут пройти тест самопроверки в ходе подготовки к промежуточной аттестации (дифференцированный зачет). Фонд тестовых заданий для самопроверки включает 30 заданий. Время тестирования 10 мин. Количество попыток - 3. Количество заданий в попытке - 10.

8.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ по дисциплине

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: **экзамен** (по результатам накопительного рейтинга или в форме компьютерного тестирования). Устно-письменная форма по билетам предполагается, как правило, для сдачи академической задолженности

Перечень вопросов и заданий для подготовки к экзамену (ОПК-1: ИОПК-1.1., ИОПК-1.2., ИОПК-1.3.)

1. Этапы развития практики управления персоналом.
2. Понятие персонала и его характеристика.
3. Современные проблемы теории и практики управления персоналом
3. Понятия «кадры», «персонал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий фактор»
4. Классические теории управления персоналом и их авторы
5. Теории человеческих отношений и их авторы
6. Теории человеческих ресурсов и их авторы
7. Теория «научного управления» и ее автор
8. Концепция «использование трудовых ресурсов»
9. Концепция «человеческих отношений» и ее автор
10. Школа «научного управления» и ее автор
11. Японская модель управления
12. Концепция «управления человеческими ресурсами» американских ученых Т. Питерс и Р. Уотермен
13. Теория Z - У. Оучи
14. Основные положения концепции «управления человеческими ресурсами»
15. Сущность экономического подхода к управлению персоналом
16. Основные принципы экономического подхода к управлению персоналом

17. Организационный подход как новая перспектива управления персоналом
18. Организационный подход как перспектива управления персоналом
19. Сущность органического подхода к управлению персоналом
20. Основные принципы органического подхода к управлению персоналом
21. Гуманистический подход как представления об организации культурного феномена
22. Сущность гуманистического подхода к управлению персоналом
23. Основные принципы гуманистического подхода к управлению персоналом
24. Проблема управления персоналом с точки зрения постулатов «человек как ресурс» и «человек как субъект»
25. Три взаимосвязанных подхода, вытекающих из экономических и организационных теорий.
26. Два основных подхода к управлению персоналом: японский и евро-американский
27. Параметрические методы, особенности и возможности применения
28. Метод «ФСА», его особенности и возможности применения
29. Существующая практика работы в области управления персоналом в России
30. Основная проблема реформирования экономики по Б. Айксу и Р. Ритерману.

Примерный тест для итогового тестирования (ОПК-1: ИОПК-1.1., ИОПК-1.2., ИОПК-1.3.)

1. Представители классических теорий управления
 - : А. Файоль
 - : Э. Мэйо
 - : А. Маслоу
 - : А. К. Гастев
 - : К. Арджерис
2. Представители теорий человеческих отношений
 - : Л. Урвик
 - : Р. Ликарт
 - : Ф. Герцберг
 - : М. Вебер
 - : Э. Мэйо
3. Основоположники теории человеческих ресурсов
 - : П. М. Кержецев
 - : Р. Блейк
 - : Ф. Герцберг
 - : Г. Флорд
 - : Д. Макгрегор
4. Видный представитель теории человеческих отношений –
 - : А. Маслоу
 - : А. Файоль
 - : Э. Мэйо
 - : М. Вебер
5. Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность?
 - : условия труда;
 - : содержание труда;
 - : характер труда;
 - : организация труда.
6. Укажите неверный ответ. Основными представителями исследований в области мотивации труда являются:
 - : А. Маслоу;

- : Ф. Герцберг;
- : Ф. Тейлор;
- : В. Врум;
- : М. Вебер.

7. Укажите неверные ответы. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:

- : А. Маслоу;
- : Ф. Герцберг;
- : К. Маркс;
- : М. Вебер;
- : Э. Дюркгейм.

8. Автор концепции «организация – бюрократия»:

- : М. Вебер;
- : К. Маркс;
- : Ф. Герцберг;
- : Дж. Маршалл.

9. Известный немецкий социолог, основоположник теории организации:

- : М. Вебер;
- : О. Конт;
- : Ф. Герцберг;
- : Дж. Маршалл.

10. «Атмосфера или климат в организации называется ее культурой. Культура отражает преобладающие обычаи, нравы и отражения в организации», – определил

- : М. Мескон
- : Т. Трайс
- : А. Кеннеди
- : Д. Бейер

11. «Глубинный» уровень по Э. Шейну включает

- : базовые предположения
- : верования
- : ценности
- : внешние факты

12. «Кружки качества», как элемент организационной культуры, показали свою высокую эффективность в

- : США
- : Западной Европе
- : Японии
- : Корее

13. «Японцы – единственные люди, которые наработали методичный и стандартизированный подход к принятию решений. Этот подход попирает все правила, выдвинутые теоретиками. К тому же их решения оказываются очень эффективными», – отметил

- : Дракер
- : Сате
- : Дистефано
- : Хофстид

14. Акцентирование внимания на человеческом ресурсе способствовало рождению нового представления о (об)

- : предприятии
- : организации
- : учреждении
- : фирме

15. Бюрократические структуры поддерживают существование организаций, показал

-: Д. Макгрегор

-: Д. Вудворд

-: М. Вебер

-: М. Фоллет

16. Впервые ввел в обиход понятие «научное управление»

-: Ф. Тейлор

-: Э. Мэйо

-: Л. Брандейс

-: Г. Форд

17. Впервые вывел вопросы научной организации труда (НОТ) за пределы предприятия, выдвинул проблемы эффективности управления в военном деле, на транспорте, в домашнем хозяйстве

-: Г. Эмерсон

-: Ф. Тейлор

-: А. Файоль

-: В. Терещенко

18. Впервые предложил классификацию потребностей и взаимосвязей между ними, построив иерархию,

-: А. Маслоу

-: Э. Мэйо

-: М. Вудкок

-: А. Лазурский

19. Все проблемы предприятия решают совместно с рабочими менеджеры и инженеры

-: американские

-: английские

-: японские

-: немецкие

20. В соответствии с моделью ситуационного лидерства Хауза и Митчелла, предлагаются лидерские стили:

-: директивный, поддерживающий, ориентированный на достижения, участвующий

-: участвующий, авторитарный, либеральный, делегирующий

-: бытовой, директивный, поддерживающий, указывающий

-: демократический, бытовой, директивный, участвующий

21. Доминирующие потребности персонала в период до 1900 года

-: повышение зарплат на основе более высокой производительности

-: безопасные условия труда и создание предпосылок для хорошей работы

-: интересы персонала практически не учитывались

-: потребности самовыражения

22. Английская философия Управления персоналом основывается на

-: традициях конкуренции и поощрения индивидуума работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от неё

-: традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма

-: традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений

23. Технократический подход к управлению персоналом характеризуется

-: господством авторитарного стиля управления

-: выработкой организацией самостоятельной стратегии использования и развития трудовых ресурсов

-: кадровая политика во многом прерогатива государственных органов и идеологических механизмов

- :исчезновение жестких организационных структур
- :создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, увеличения полномочий сотрудников

24. Концепция управления персоналом включает в себя

- :разработку должностных инструкций работников службы управления персоналом
- :разработку методологии системы управления персоналом
- :формирование организационной структуры управления организации
- :формирование системы управления персоналом
- :разработку технологии управления персоналом

25. Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности

- :органичная, гибкая форма организации
- :центральная бюрократия
- :полное использование потенциала сотрудников
- :самоконтроль
- :внешний контроль

26. Персонал организации

-:совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы

- :выделение работников по социально-демографическим группам
- :совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
- :личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

27. Объектом функций по управлению персоналом является

- :весь персонал организации
- :менеджеры по персоналу
- :руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
- :высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
- :высшее руководство организации

28. Характеристика философии управления персоналом организации: высокая конкуренция, гарантии для работников низкие, оплата труда по результатам, поощрение индивидуализма работников – присуще

- :Японии
- :России
- :Америке
- :Англии
- :Франции

29. Укрупненными факторами, оказывающими воздействие на людей в организации являются

- :иерархическая структура организации
- :состояние здоровья
- :уровень образования
- :рынок
- :культура

30. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является

- :техничко-экономическое обоснование
- :экономическое стимулирование
- :техничко-экономический анализ
- :техничко-экономическое планирование
- :финансирование

31. Социально-психологические методы управления персоналом включают в себя

- :техничко-экономический анализ
- :социально-психологическое планирование
- :инструктирование
- :создание нормального психологического климата
- :развитие у работников инициативы и ответственности

32. Социально-психологические методы управления персоналом методы позволяют

- :выявить лидеров
- :связать мотивацию людей с конечным результатом производства
- :оценить результаты деятельности структурного подразделения
- :принимать решения о материальном стимулировании работников
- :обеспечить эффективные коммуникации и решения конфликтов в коллективе

33. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить

-:основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков

-:затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг

-:возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом

-:формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов

34. К методам обследования системы управления персоналом относятся

- :функционально-стоимостной анализ
- :корреляционный и регрессионный анализы
- :структуризации целей
- :активное наблюдение рабочего дня
- :изучение документов

35. Научная организация труда решает три основные задачи: экономическую, психофизиологическую и

- :политическую
- :научную
- :организационную
- :социальную
- :общественную

Полный фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации¹ размещен в банке вопросов электронного учебного курса дисциплины в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/>, а также хранится в бумажном и (или) электронном виде на кафедре-разработчике.

¹ Полный комплект тестовых заданий разрабатывается в формате, необходимом для конвертации в Moodle, утверждается на заседании кафедры и хранится в бумажном или электронном виде на кафедре.