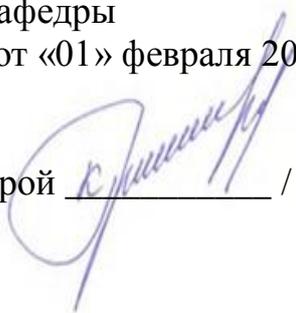


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 6 от «01» февраля 2021 г.

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

Согласовано:
Председатель УМК Института

 / Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом

часть, формируемая участниками образовательных отношений

программа магистратуры

Направление подготовки:

38.04.02 Менеджмент

Направленность(профиль) программы:

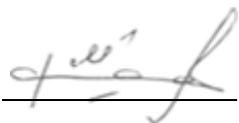
Управление бизнесом

Квалификация:

магистр

Разработчик (составитель):

к.с.н., доцент



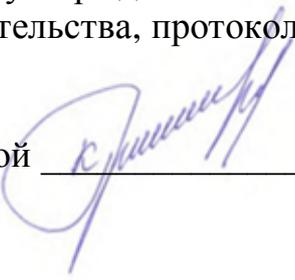
Богатырева М.Р.

Для приема: 2021 г.

Уфа 2021 г.

Составитель: Богатырева М.Р., к.с.н., доцент

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 6 от 1 февраля 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	4
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	4
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	5
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	17
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	19

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

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-1 способен принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения исходя из стратегии организации, требований законодательства Российской Федерации, регулирующих органов, международных и национальных стандартов	ИПК-1.1 Знает современные рыночные стратегии оптимизации развития компании.	Знать: современные рыночные стратегии оптимизации развития компании.
	ИПК-1.2 Разрабатывает стратегии развития компании; осуществляет стратегическое и операционное управление компанией.	Знать: как разрабатывается стратегии развития компании; Уметь: осуществлять стратегическое и операционное управление компанией Владеть: навыками стратегического и операционного управления компанией
	ИПК-1.3 Знает современные организационные структуры компаний и основные направления их оптимизации.	Знать: современные организационные структуры компаний и основные направления их оптимизации

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина изучается на 2 курсе при заочной форме обучения.

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом» является анализ сущности планирования бизнеса предприятия и формирование у магистрантов знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами и использования их в практической деятельности.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ПК-1 Способен принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения исходя из стратегии организации, требований законодательства Российской Федерации, регулирующих органов, международных и национальных стандартов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ИПК-1.1 Знает современные рыночные стратегии оптимизации развития компании	Знать: современные рыночные стратегии оптимизации развития компании.	Фрагментарные представления о современных рыночных стратегиях оптимизации развития компании	Неполные знания о современных рыночных стратегиях оптимизации развития компании	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о современных рыночных стратегиях оптимизации развития компании	Сформированные систематические знания о современных рыночных стратегиях оптимизации развития компании
ИПК-1.2 Разрабатывает стратегии развития компании; осуществляет стратегическое и операционное управление компанией	Знать: как разрабатывается стратегии развития компании;	Фрагментарные знания о разработке стратегии развития компании;	Не системные знания о разработке стратегии развития компании;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о разработке стратегии развития компании	Сформированные знания о разработке стратегии развития компании
	Уметь: осуществлять стратегическое и операционное управление компанией	Не умение осуществлять стратегическое и операционное управление компанией	Не системные умения осуществлять стратегическое и операционное управление компанией	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения осуществлять стратегическое и	Сформированные умения осуществлять стратегическое и операционное

				операционное управление компанией	управление компанией
	Владеть: навыками стратегического и операционного управления компанией	Не владеет навыками стратегического и операционного управления компанией	Не системно владеет навыками стратегического и операционного управления компанией	Сформированные, но содержат отдельные пробелы владения навыками стратегического и операционного управления компанией	Владеет навыками стратегического и операционного управления компанией
ИПК-1.3 Знает современные организационные структуры компаний и основные направления их оптимизации.	Знать: современные организационные структуры компаний и основные направления их оптимизации	Фрагментарные знания современных организационных структур компаний и основные направления их оптимизации	Неполные знания о современных организационных структурах компаний и основных направлениях их оптимизации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о современных организационных структурах компаний и основных направлениях их оптимизации	Знание современных организационных структур компаний и основные направления их оптимизации

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочное средство
ИПК-1.1 Знает современные рыночные стратегии оптимизации развития компании.	Знать: современные рыночные стратегии оптимизации развития компании.	Вопросы семинарского занятия, тест
ИПК-1.2 Разрабатывает стратегии развития компании; осуществляет стратегическое и операционное управление компанией.	Знать: как разрабатывается стратегии развития компании;	Вопросы семинарского занятия
	Уметь: осуществлять стратегическое и операционное управление компанией	Практическое задание, Индивидуальные задания, тест, контрольная работа
	Владеть: навыками стратегического и операционного управления компанией	Практическое задание, Индивидуальные задания, тест, контрольная работа Экзаменационные вопросы
ИПК-1.3 Знает современные организационные структуры компаний и основные направления их оптимизации.	Знать: современные организационные структуры компаний и основные направления их оптимизации	Вопросы семинарского занятия, тест

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинаров

Занятие № 1

1. Структура персонала организации.
2. Современные функции службы по управлению персоналом.
3. Экономический подход к управлению персоналом.
4. Органический подход к управлению персоналом.
5. Гуманистический подход к управлению персоналом.
6. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом.

Занятие № 2

1. Чем характеризуется персонал организации?
2. В чем функциональные особенности различных кадровых структур?
3. На какие две группы делятся принципы построения системы управления персоналом в организации?
4. Каково содержание принципов построения системы управления персоналом в организации?

5. По каким признакам классифицируются методы управления?
6. Как характеризуются методы управления персоналом?

Занятие № 3

1. Что является основной задачей кадровой службы на предприятии?
2. Назовите функции кадровой службы.
3. В чем особенность вариантов структурного месторасположения кадровой службы?
4. Какие этапы проходит формирование организационной структуры системы управления персоналом?

Занятие № 4

1. Как определяется необходимый количественный и качественный состав работников кадровой службы организации?
2. Что представляет собой информационное обеспечение системы управления персоналом?
3. Что представляет собой техническое обеспечение системы управления персоналом?
4. Что относится к основным задачам правового обеспечения системы управления персоналом?
5. Какие локальные документы являются обязательными?
6. Какие локальные документы являются желательными?

Занятие № 5

1. Какие источники и методы подбора персонала Вам известны?
2. С какими технологиями подбора персонала Вы знакомы?
3. В чем выражается эффективность подбора персонала?
4. Как проводится собеседование и какие этапы отбора Вам знакомы?
5. Охарактеризуйте понятие «карьера персонала», в чем ее сущность?
6. Какие виды и типовые модели карьеры Вы можете назвать? карьерой персонала?
7. Что такое кадровый резерв и его виды?

Занятие № 6

1. В чем заключается анализ кадрового потенциала организации?
2. Какие Вы знаете методы профессионального обучения?
3. Как происходит управление обучением персонала на практике?
4. В чем выражается эффективность обучения персонала, если она достигнута?
5. В каких случаях необходима повысить квалификацию персонала?
6. В чем на Ваш взгляд заключается развитие персонала?

Занятие № 7

1. Что такое адаптация персонала: понятие, сущность?
2. Какие виды и этапы трудовой адаптации персонала Вам известны?
3. Какие существуют виды адаптационных программ?
4. Как оценить эффективность адаптации персонала, по каким параметрам?
5. Какие виды трудовых конфликтов Вам известны?
6. Какие способы урегулирования конфликтов Вы знаете?

Занятие № 8

1. В чем сущность оценки персонала?
2. По каким параметрам возможно оценить персонал организации?
3. Какие методы оценки персонала Вам знакомы?
4. Какова оценка эффективности аудита персонала?
5. Какие виды аудита персонала Вы знаете?

6. Какими методами и технологиями аудита персонала Вы владеете?

7. Что такое аттестация персонала и как она проходит?

Критерии оценки ответа на контрольный вопрос:

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Уровни оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий для аудиторной и самостоятельной работы

Задание 1 к теме 2.

Основная часть: Написать эссе на одну из выбранных тем

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Место и роль управления в системе управления предприятием.
3. Принципы управления персоналом

Дополнительная часть:

Подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией.

Задание 2 к теме 5.

1. Опишите процесс организации отбора персонала. Укажите условия его эффективности.
2. В чем заключается технология жесткого отбора? Сравните её с технологией умеренного отбора. В чем сравнительные преимущества и недостатки?

Задание 3 к теме 6.

Основная часть:

За год по причинам, относящимся к текучести кадров, с предприятия уволилось 230 работников. Среднесписочная численность работников составляет 2300 человек. Определить коэффициент текучести кадров.

Дополнительная часть:

Рассчитать коэффициент внутренней мобильности персонала.

Критерии оценивания индивидуального задания:

Критерии оценивания	уровни оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные	зачтено

вопросы	
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Примеры практического задания

Задание 1. На начало года численность наличного населения города составила 460 тыс. чел., в том числе временно проживающих – 5,4 тыс. чел.; временно отсутствовало – 7,2 тыс. чел.

В течение года:

- родилось – 4,6 тыс. чел.;
- умерло – 7,2 тыс. чел.;
- прибыло на постоянное жительство – 2,5 тыс. чел.;
- выбыло на постоянное жительство – 4 тыс. чел.;
- зарегистрировано 3,5 тыс. браков;
- зарегистрировано 2,2 тыс. разводов.

Формулировка задания. Определите следующее:

1. Численность постоянного населения на начало и конец года.

2. Коэффициенты:

- рождаемости;
- смертности;
- естественного прироста;
- прибытия;
- выбытия;
- миграции;
- общего прироста постоянного населения;
- брачности;
- разводимости;
- жизненности.

Задание 2. Движение населения в течение года характеризуется следующими показателями:

- коэффициент рождаемости – 9,4 ‰;
- коэффициент смертности – 14,2 ‰;
- сальдо миграции – –12,272 тыс. чел.

Численность населения области на 1 января 2018 г. составила 2320 тыс. чел., на конец года – 2600 тыс. чел.

Формулировка задания. Определите следующее:

1. Коэффициенты:

- естественного прироста;
- миграции;
- общего прироста населения.

2. Прогнозируемую численность населения на конец 2018 г. с учетом сохранения тенденций движения населения.

Задание 3. Имеются следующие данные о численности населения республики на конец года:

1. Численность постоянного населения – 15480 тыс. чел., в том числе население в трудоспособном возрасте – 66,8 %.

2. Нетрудоспособное население трудоспособного возраста – 95 тыс. чел.

3. Численность занятых в экономике – 5500 тыс. чел., в том числе численность лиц в нетрудоспособном возрасте, занятых в экономике, – 370 тыс. чел.

4. Численность безработных – 150 тыс. чел.

Формулировка задания. Определите следующее:

1. Население в трудоспособном возрасте, а также трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

2. Численность трудовых ресурсов.

3. Экономически активное население.

4. Коэффициент занятости всего населения.

5. Коэффициент занятости населения трудоспособного возраста.

6. Уровень официально зарегистрированной безработицы.

Задание 4. Численность населения страны - 23 млн. человек.

Из них 9 млн. находится в трудоспособном возрасте.

Безработица в стране характеризуется следующими данными:

350 тыс. человек потеряли работу в связи со структурной перестройкой производства и стоят на учете на бирже труда

420 тыс. человек – лица, проживающие в сельской местности, работы по найму не имеют, занимаются хозяйством на личных подворьях. На бирже труда не зарегистрированы.

50 тыс. человек - деклассированные элементы, не имеющие работы, и потерявшие надежду её найти.

Формулировка задания. Определите уровень безработицы в стране.

Задача 5. Исходные данные и постановка задачи

Формулировка задания. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;

б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;

в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;

г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;

д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;

е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;

ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;

з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,

с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);

- безработные (Б);

- экономически неактивное население (Эн);

- не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

Критерии оценивания практического задания:

Критерии оценивания	Уровни оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в	зачтено

дополнительной части	
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, фрагментарно, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

1. Основными группами методов управления персоналом организации служат:
 - а) социально-психологические
 - б) универсальные
 - в) экономические
 - г) прикладные
 - д) административные
2. К административным методам управления персоналом относятся:
 - а) планирование
 - б) участие работников в управлении
 - в) экономические нормы и нормативы
 - г) формирование структуры органов управления
 - д) издание приказов и распоряжений
3. Функция "организация рационализации и изобретательства" относится к подсистеме:
 - а) мотивации поведения персонала;
 - б) найма и учета персонала;
 - в) условий труда;
 - г) развития персонала
 - д) социального развития
4. Персонал организации это:
 - а) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
 - б) выделение работников по социально-демографическим группам
 - в) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
 - г) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками
5. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений, относятся к категории:
 - а) рабочие
 - б) специалисты
 - в) руководители
 - г) работники социальной инфраструктуры д) технические исполнители
6. Функциями, которые относятся к подсистеме социального развития являются:
 - а) организация общественного питания
 - б) разработка форм морального поощрения персонала
 - в) соблюдение требований технической эстетики

- г) управление жилищно-бытовым обслуживанием
 - д) развитие культуры и физического воспитания
7. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции: а) управление мотивацией трудового поведения
- б) соблюдение требований психофизиологии труда
 - в) нормирование и тарификация трудового процесса
 - г) разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
 - д) управление социальными конфликтами и стрессами;
8. К целевым подсистемам управления в системе управления организацией относятся управление ...
- а) ресурсами
 - б) стандартизацией
 - в) транспортным обслуживанием производства
 - г) развитием производства
 - д) обеспечением качества продукции
9. К функциональным подсистемам управления относятся:
- а) делопроизводственное обеспечение управления
 - б) управление развитием управления
 - в) управление учётом и отчётностью
 - г) управление сбытовой деятельностью
 - д) управление финансовой деятельностью
10. В рамках функционального блока по управлению персоналом, связанного с определением потребности в персонале решаются задачи:
- а) планирование качественной потребности в персонале
 - б) выбор методов расчёта количественной потребности в персонале
 - в) планирование количественной потребности в персонале
 - г) получение и анализ маркетинговой (в области персонала) информации
 - д) разработка и использование инструментария обеспечения потребности в персонале.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания:

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы

Темы контрольных работ:

1. Документационное сопровождение процессов поиска, подбора и отбора персонала.
2. Нормативно-правовые и документационное обеспечение процедуры найма.
3. Разработка профессиограммы менеджера по персоналу.

Пример варианта контрольной работы:

В качестве контрольной работы студентам предлагается выполнить реферат. Реферат пишется на листах формата А4. Объем реферата должен быть не менее 18 страниц рукописного или печатного текста (размер шрифта 14 при компьютерном наборе текста), из них 3 страницы – оформление реферата в соответствии с нормами ГОС (1 стр. – титульный лист, 2 стр. – оглавление или план, последняя страница реферата – список использованной литературы). Тему реферата следует выбирать по двум последним цифрам в зачетной книжке. Если это число больше 23 – то вариант определяется как сумма двух последних цифр.

Темы рефератов:

1. Проблематика теоретических и прикладных исследований в области кадрового менеджмента: аналитический обзор научных публикаций.
2. Цели и интересы в управлении персоналом.
3. Взгляды на систему управления персоналом: аналитический обзор.
4. Персонал трудовых организаций: значимые характеристики управления и исследования.
5. Структура кадровых ресурсов трудовых организаций.
6. Команда как разновидность коллектива: основные признаки и особенности управления.
7. Методы руководства персоналом.
8. Административное воздействие на работников: анализ управленческих технологий.
9. Направления исследований в области руководства персоналом.
10. Рабочая неделя менеджера по персоналу: конкретное исследование.
11. Потребности в HR-специалистах: контент-анализ объявлений о вакансиях.
12. Деятельность менеджеров по персоналу: профессионально-ролевой анализ.
13. Статус специалистов по кадровому менеджменту в трудовых организациях: социологический анализ.
14. Требования к личности менеджера по персоналу.
15. Взаимодействие линейных руководителей и менеджеров по персоналу на российских предприятиях: анализ проблемных ситуаций.
16. Разработка организационной кадровой стратегии: задачи и методы аналитической деятельности.
17. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики в организациях.
18. Философия кадрового управления: анализ документов преуспевающих фирм.
19. Рабочий день руководителя кадровой службы: конкретное исследование.
20. Оценка эффективности деятельности по управлению персоналом.
21. Информационные системы по человеческим ресурсам организаций: аналитический обзор.
22. Разработка профессиограммы менеджера по персоналу.
23. Методы кадрового планирования.
24. Интернет как средство поиска работы и персонала: возможности и ограничения.
25. Лизинг персонала: опыт и проблемы использования.
26. Исторические формы вербовки работников.
27. Управленческие технологии профессионального отбора: анализ российской практики кадрового менеджмента.
28. Поступление на работу: анализ технологий самоменеджмента.
29. Селекционные интервью кандидатов на работу: аналитический обзор методик.
30. Центры оценок как метод отбора персонала: опыт отечественного и зарубежного менеджмента.
31. Риск в решениях о найме персонала.
32. Процедуры найма руководителей и менеджеров: анализ конкретных ситуаций.
33. Факторы успешной адаптации персонала.
34. Особенности адаптации к управленческим должностям.
35. Технологии официального введения в должность: опыт лучших компаний.

36. Оценка потребности, способности и мотивации работников к обучению.
37. Внутрифирменные учебные центры: опыт эффективной деятельности.
38. Разработка карьерограммы руководителя кадровой службы крупной компании.
39. Разработка программы краткосрочного обучения линейных руководителей “проведение аттестационного собеседования”.
40. Производственные, экономические, психологические, правовые аспекты аттестации персонала.

Описание методики оценивания

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы:

Критерии оценивания	Уровни оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объёме, фрагментарно, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Итоговый контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета: экзаменационный билет содержит 2 вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенций ПК-1.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Характеристика научных школ управления персоналом.
2. Концепция управления персоналом.
3. Понятие «персонал» и его структура в организации.
4. Функционально-целевая модель системы управления организации, состав ее подсистем.
5. Место и роль подсистемы управления персоналом в системе управления организации.
6. Объект и носители функций по управлению персоналом.

7. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
8. Принципы и методы управления персоналом.
9. Основные цели по управлению персоналом организации.
10. Состав функциональных подсистем и функций по управлению персоналом.
11. Организационная структура кадровой службы организаций разных сфер деятельности.
12. Кадровое, делопроизводственное, нормативно-методическое, правовое, информационное обеспечение системы управления персоналом.
13. Кадровая политика организации, её основные направления.
14. Стратегия управления персоналом организации.
15. Кадровое планирование в системе работы с персоналом: задачи, место, направления, информация.
16. Методы определения количественной потребности в персонале.
17. Характеристика качественной потребности в персонале.
18. Назначение и типовая структура должностной инструкции.
19. Назначение и структура личностной спецификации.
20. Задачи, внешние и внутренние факторы, учитываемые при проведении маркетинговой деятельности в области персонала.
21. Основные направления маркетинговой деятельности в области персонала.
22. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
23. Этапы отбора претендентов на вакантную должность.
24. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению.
25. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура.
26. Аттестация персонала, ее цели и этапы.
27. Сущность, формы и управление профориентацией персонала.
28. Виды и организация управления адаптацией персонала.
29. Принципы и направления рационального использования персонала.
30. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности.
31. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности.
32. Управление социальным развитием организации.
33. Причины и виды конфликтов.
34. Управление конфликтами в организации, способы их разрешения.
35. Управление стрессами.
36. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
37. Циклическая модель обучения персонала.
38. Кадровая политика организации и ее направления.
39. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
40. Управление деловой карьерой работников организации.
41. Формирование кадрового резерва в организации.
42. Управление высвобождением персонала организации.
43. Организация труда управленческого персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
44. Этика деловых отношений: принципы, направления.
45. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.
46. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.
47. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.
48. Сущность концепции государственной кадровой политики и ее направления.

Образец экзаменационного билета

Башкирский государственный университет	Направление подготовки 38.04.03 «Менеджмент» Программа подготовки «Управление бизнесом»
Институт экономики, финансов и бизнеса	Заочная форма обучения
Кафедра социологии труда и экономики предпринимательства	Дисциплина «Управление персоналом»

Экзаменационный билет № 1

1. Характеристика научных школ управления персоналом.
2. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура.

И.о. зав. кафедрой

К.Е. Гришин

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания:

«**Отлично**» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание терминологии, основных элементов.

«**Хорошо**» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

«**Удовлетворительно**» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

«**Неудовлетворительно**» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная:

1. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беяк ; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 280 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120>

2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>

Дополнительная:

1. Ларионов, В.В. Контроллинг персонала : учебное пособие : [16+] / В.В. Ларионов. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 236 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600312>

2. Блинов, А.О. Управление изменениями : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 304 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573215>

3. Смирнова, Е.Е. Управление персоналом: учебно-методическое пособие: / Е.Е. Смирнова, Л.А. Черкасова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2019. – 76 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562254>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	www.rosmintrud.ru
Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	www.rosmintrud.ru
Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	www.economy.gov.ru
Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	www.minecon.bashkortostan.ru
Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	www.rostrud.ru
Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	www.gks.ru
Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	www.bashstat.ru
Официальный сайт Международной организации труда	http://www.ilo.ru
Журнал «Человек и труд» (электронная версия)	http://www.chelt.ru
Журнал «Труд и социальные отношения»	http://www.jornal-tiso.by.ru
Журнал «Вопросы экономики»	http://www.vopreco.ru

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.

2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические / семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины
Управление персоналом
на 2 курсе (1-2 сессии)
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	8
практических/ семинарских	12
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	113,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен __2__ курс, 2 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Система управления персоналом								
1.	Основные понятия. Эволюция и современные тенденции кадрового менеджмента. Философия и концепция управления трудовыми ресурсами	1	1		14		Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
2.	Персонал предприятия как объект управления. Место и роль управления в системе управления предприятием. Принципы управления персоналом	1	1		14		Вопросы семинарского занятия, индивидуальное задание	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
3.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	1	1		14		Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
4.	Кадровое информационно-техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	1	1		14		Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, контрольная работа, тестирование по модулю 1.
Модуль 2. Персонал как объект управления								
5.	Подбор персонала и профориентация Планирование деловой карьеры Перемещения, работа с кадровым резервом	1	2		15		Вопросы семинарского занятия, индивидуальное задание	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
6.	Анализ кадрового потенциала Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	1	2		14		Вопросы семинарского занятия, индивидуальное задание	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
7.	Профессиональная и организационная адаптация персонала. Конфликты в коллективе	1	2		14,8		Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара,
8.	Оценка и аудит персонала	1	2		14		Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, тестирование по модулю 2, экзамен
	Всего часов:	8	12		113,8			