МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **5**
Семестр: **9**
Учебный план набора 2014 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	9 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	16	16	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	18	18	часов
4	Самостоятельная работа	189	189	часов
5	Всего (без экзамена)	207	207	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	216	216	часов
			6.0	З.Е.

Контрольные работы: 9 семестр - 1
Экзамен: 9 семестр

Томск 2018

Согласована на портале № 44317

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от « 14 » 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчики:

доцент кафедра Экономики ТУСУР	_____	Ф. А. Красина
доцент каф. менеджмента	_____	Т. Д. Санникова
Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	Ю. В. Морозова
Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Т. В. Архипова

Согласована на портале № 44317

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят студентам в будущем применять методы и технологии кадровой работы в практике управления человеческими ресурсами организации.

1.2. Задачи дисциплины

– изучение и применение задач, закономерностей, принципов и методов управления человеческими ресурсами;

– изучение и усвоение понятий и категорий кадровых ресурсов организации, структуры и задач кадровых служб:

– изучение основ кадрового планирования, методов организации набора, отбора и адаптации персонала;

– изучение видов организационной культуры и условий для ее формирования и развития;

– формирование навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти в контексте управления человеческими ресурсами;

– формирование умений по организации системы профессионального развития персонала, видов, форм, методов обучения персонала;

– формирования умений в принятии решений стратегических и оперативных управленческих задач

– формирование навыков организации командной работы и ее координации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» (Б1.В.ДВ.8.1) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Теория менеджмента, Теория организации, Управление командой проекта, Управление ресурсами проекта.

Последующими дисциплинами являются: Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Управление инновациями, Управление портфелем проектов.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** основные традиционные и современные концепции управления человеческими ресурсами; способы привлечения и методы отбора кадровых ресурсов; процедуры найма и методы адаптации персонала; основные теории мотивации, лидерства и власти в организации; современные технологии оценки и развития персонала; типы и компоненты организационной культуры.

– **уметь** применять теоретические положения в практике управления человеческими ресурсами организации; применять методы набора и отбора кандидатов на вакантные должности; использовать методы адаптации и развития персонала; выбирать и применять методы оценки персонала и аудита человеческих ресурсов; выбирать и применять методы мотивации труда, методы материального и нематериального стимулирования; использовать положения теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; диагностировать тип организационной культуры.

– **владеть** навыками использования современных технологий организации работы с человеческими ресурсами организации; навыками отбора персонала, анализа резюме, проведения

Согласована на портале № 44317

собеседований; навыками составления программы адаптации и планов развития персонала; навыками оценки персонала и проведения аудита человеческих ресурсов; навыками использования методов должностной власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками диагностики типа организационной культуры и использования методов ее совершенствования.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		9 семестр
Контактная работа (всего)	18	18
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	16	16
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	189	189
Подготовка к контрольным работам	95	95
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	94	94
Всего (без экзамена)	207	207
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	216	216
Зачетные Единицы	6.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
9 семестр					
1 Человеческие ресурсы как объект управления	2	2	38	40	ПК-1
2 Стратегия управления человеческими ресурсами	2		38	40	ПК-1
3 Кадровая политика и механизмы ее реализации	4		36	40	ПК-1
4 Формирование человеческого капитала организации	4		40	44	ПК-1
5 Управление развитием человеческих ресурсов	4		37	41	ПК-1
Итого за семестр	16	2	189	207	
Итого	16	2	189	207	

Согласована на портале № 44317

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
9 семестр			
1 Человеческие ресурсы как объект управления	Человеческие ресурсы и подходы к управлению ими. Модели управления человеческими ресурсами. Особенности управления человеческими ресурсами в России.	2	ПК-1
	Итого	2	
2 Стратегия управления человеческими ресурсами	Государственное регулирование управления человеческими ресурсами	2	ПК-1
	Итого	2	
3 Кадровая политика и механизмы ее реализации	Сущность и виды кадровой политики организации. Механизмы и инструменты кадровой политики. Фактор вовлеченности как специфический механизм УЧР.	4	ПК-1
	Итого	4	
4 Формирование человеческого капитала организации	Понятие и сущность человеческого капитала. Подходы к формированию человеческого капитала предприятия. Кадровые инновации в системе управления человеческими ресурсами организации.	4	ПК-1
	Итого	4	
5 Управление развитием человеческих ресурсов	Факторы профессионального развития персонала российских организаций. Трудовой потенциал и методы его формирования. Образовательные инновации в системе УЧР. Обучающаяся организация и реализация стратегии УЧР.	4	ПК-1
	Итого	4	
Итого за семестр		16	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Согласована на портале № 44317

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин				
	1	2	3	4	5
Предшествующие дисциплины					
1 Теория менеджмента	+	+	+	+	+
2 Теория организации	+	+	+	+	+
3 Управление командой проекта	+	+	+	+	+
4 Управление ресурсами проекта	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины					
1 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	+	+	+	+	+
2 Управление инновациями	+	+	+	+	+
3 Управление портфелем проектов	+	+	+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ПК-1	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
9 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-1
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля

Согласована на портале № 44317

9 семестр				
1 Человеческие ресурсы как объект управления	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	18	ПК-1	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	38		
2 Стратегия управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ПК-1	Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	18		
	Итого	38		
3 Кадровая политика и механизмы ее реализации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	18	ПК-1	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	18		
	Итого	36		
4 Формирование человеческого капитала организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ПК-1	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	40		
5 Управление развитием человеческих ресурсов	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	18	ПК-1	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	19		
	Итого	37		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-1	Контрольная работа
Итого за семестр		189		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		198		

Согласована на портале № 44317

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Санникова, Т.Д. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. Д. Санникова. – Томск: ФДО, ТУСУР, 2018.Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 28.08.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/A5F43D55-DBF3-4C92-B6F1-0F56E590D1C1/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1 (дата обращения: 28.08.2018).
2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.]; под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — М.: Издательство Юрайт, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/A5F43D55-DBF3-4C92-B6F1-0F56E590D1C1/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1 (дата обращения: 28.08.2018).
3. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.]; отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. — М.: Издательство Юрайт, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/B642FBB2-3999-4C61-AA5C-26BFF551FB80/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2 (дата обращения: 28.08.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Санникова Т.Д. Управление человеческими ресурсами. Электронный курс/ Т.Д. Санникова. – Томск, ТУСУР, ФДО, 2018 г. Доступ из личного кабинета студента.
2. Санникова Т.Д. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий/ Т.Д. Санникова, М.А. Афонасова- Томск: ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 28.08.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. КонсультантПлюс: www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке

Согласована на портале № 44317

https://study.tusur.ru/study/download/)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
- Microsoft Windows
- OpenOffice

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в

Согласована на портале № 44317

которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Ограничениями для принятия кадровых решений не могут выступать:
a) условия, зависящие от работников
b) условия, зависящие от организации
c) внешние условия
d) внутренние условия

2. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:
a) переговорный процесс
b) сотрудничество
c) компромисс

3. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:
a) конструктивными
b) деструктивными
c) реалистическими

4. Какой из приведенных методов относится к группе методов управлениями конфликтами:
a) социологический метод
b) метод тестирования
c) метод картографии
d) метод наблюдения

5. Управление конфликтами — это:
a) целенаправленное воздействие на процесс его динамики
b) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт
c) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними
d) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними

6. Содержание управления конфликтами включает:
a) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение
b) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение

Согласована на портале № 44317

c) прогнозирование, регулирование, разрешение
d) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение

7. Специфической чертой деловой коммуникации является:
a) неформальность
b) регламентированность
c) сотрудничество
d) горизонтальность

8. К отрицательным последствиям конфликтов не относится
a) возможная потеря здоровья оппонентов и возможное сокращение их жизни
b) ухудшение социально-психологических отношений
c) снижение производительности труда
d) снижение текучести кадров

9. К положительным последствиям конфликта не относятся
a) повышение качества принимаемых решений за счет всестороннего анализа проблемной ситуации
b) повышение чувства сопричастности оппонентов к решению проблемы
c) способствует сплочению группы

10. К деструктивным последствиям конфликта не относятся:
a) чувство неудовлетворенности и плохое состояние духа, что приводит к текучести кадров и сокращению производительности
b) возрастающее представление об оппонентах как о врагах
c) уменьшение синдрома покорности, при котором подчиненные не высказывают идей, противоречащих, по их мнению, идеям начальства
d) сворачиваются взаимодействия и общение между конфликтующими сторонами

11. К конструктивным последствиям конфликта относятся:
a) чувство неудовлетворенности и плохое состояние духа, что приводит к текучести кадров и сокращению производительности
b) возрастающее представление об оппонентах как о врагах
c) уменьшение синдрома покорности, при котором подчиненные не высказывают идей, противоречащих, по их мнению, идеям начальства
d) сворачиваются взаимодействия и общение между конфликтующими сторонами

12. По направленности конфликты делятся на…
a) горизонтальные, вертикальные
b) горизонтальные, смешанные
c) горизонтальные, вертикальные, смешанные
d) вертикальные, смешанные

13. К стилям поведения человека в конфликте не относится
a) уклонение
b) сглаживание
c) компромисс
d) отсрочка

14. Определение некоторых административных или нравственных правил, или норм поведения оппонентов в конфликте это…
a) институционализация конфликта
b) легитимизация конфликта
c) структурирование конфликтующих групп
d) редукция

Согласована на портале № 44317

15. Признание конфликтующими сторонами установленных руководителем правил поведения это…

a) институционализация конфликта
b) легитимизация конфликта
c) структурирование конфликтующих групп
d) редукция

16. Определение тех интересов, которые преследует каждая из конфликтующих личностей, и определение степени и причин отклонений этих интересов от установленного в организации порядка это…

a) институционализация конфликта
b) легитимизация конфликта
c) структурирование конфликтующих групп
d) редукция

17. Постепенное ослабление и последующее разрешение конфликта это…

a) институционализация конфликта
b) легитимизация конфликта
c) структурирование конфликтующих групп
d) редукция

18. К двухмерной модели разрешения конфликтов К. Томаса относится…

a) мера реализации собственных интересов, достижения своих целей
b) уровень кооперативности, учета интересов другой стороны
c) мера реализации собственных интересов, достижения своих целей
d) структура конфликтующих групп
e) структура конфликтующих групп
f) уровень кооперативности, учета интересов другой стороны

19. Процесс контроля конфликта самими участниками или внешними силами это…

a) провокация конфликта
b) управление конфликтом
c) обострение конфликта

20. Управлению конфликтом должна предшествовать…

a) выяснение опасений
b) стадия диагностики конфликта
c) выяснение негативных интересов
d) выявление общих целей

14.1.2. Экзаменационные тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Человеческие ресурсы – это…

1) определенный набор качеств и характеристик человека, характеризующий его способность действовать определенным образом
2) персонал предприятия, работающий по трудовому договору или договору подряда
3) экономически активное население страны или региона
4) все население страны

2. Функционирование любого предприятия основано на…

1) человеческом факторе
2) технологической части производства
3) финансовых средствах

Согласована на портале № 44317

4) производстве и реализации продукта

3. Управление человеческими ресурсами нацелено на…

1) максимально эффективное использование рабочей силы для максимизации экономических выгод

2) соблюдение нормативно-правовых норм для минимизации рисков экономической деятельности

3) минимизацию затрат на достижение конкурентных преимуществ на рынке труда

4) максимизацию затрат на достижение конкурентных преимуществ на целевом рынке

4. Человеческие ресурсы – это…

1) те люди, которые работают в организации на основании официально оформленных трудовых отношений

2) потенциал человека, который помогает ему эффективно участвовать в продуктивной деятельности

3) трудоспособное население страны или региона

4) все работники, с которыми организация заключила любые виды договоров

5. Рассмотрение организации отдельно от персонала является…

1) недостатком современного управления

2) преимуществом традиционного управления

3) признаком стратегического управления

4) элементом системного анализа

6. Особенностью человеческих ресурсов, отличающей их от других ресурсов организации, является…

1) эмоциональные реакции и интеллект

2) высокая затратность и низкая отдача

3) невозможность качественных улучшений

4) отсутствие развития

7. Информированность сотрудников…

1) повышает эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии

2) понижает эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии

3) не влияет на эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии

4) обратно пропорциональна эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии

8. Основными характеристиками УЧР являются:

1) использование оперативного подхода к управлению человеческими ресурсами

2) формирование приверженности к миссии и ценностям данной организации

3) восприятие человеческих ресурсов как источника повышения затрат

4) согласование интересов работников и работодателя, с приоритетным положением интересов работников

9. Задачу внедрения и развития УЧР должны решать…

1) работники кадровых служб

2) HR-менеджеры и линейные руководители

3) топ-менеджеры предприятий

4) власти регионов

10. Главной целью УЧР является…

1) правильный подбор человеческих ресурсов и их развитие

2) оценка человеческих ресурсов и обеспечение карьерного роста

Согласована на портале № 44317

3) разработка и внедрение системы оплаты труда
4) организация производства

11. Характеристикой человеческих ресурсов может быть:
1) способность к развитию
2) механическая реакция на воздействие
3) неспособность к взаимодействию
4) статичность функционирования

12. Управление человеческими ресурсами…
1) влияет на долю материальных активов организации в общей сумме активов
2) рассматривает работников как необходимые детали организационного механизма
3) предполагает снижение материальных затрат на мотивацию работников
4) может стать конкурентным преимуществом предприятия

13. Отметьте направления УЧР:
1) производственный процесс
2) проектирование средств труда
3) организация группового поведения
4) продвижение продукта на рынок

14. Одной из целей УЧР является:
1) баланс интересов организации и стейкхолдеров
2) оперативность принятия решений
3) направленность на производственные отношения
4) внедрение процессного подхода к менеджменту

15. Отметьте правильную логическую структуру УЧР:
1) стратегия, кадровая политика, оперативная деятельность
2) тактические кадровые решения, стратегические кадровые решения
3) планирование, оптимизация производственных процессов, стратегия
4) интенсивность труда, эффективность человеческих ресурсов, стратегическое развитие

16. Планирование человеческих ресурсов предполагает…
1) разработку и внедрение системы мотивации и оплаты труда на весь период функционирования организации
2) рост производственных затрат и затрат на сохранение человеческих ресурсов
3) четкое определение потребности и ценности человеческих ресурсов в определенный момент времени
4) внедрение системы развития персонала

17. Внедрение командного менеджмента…
1) снижает эффективность УЧР
2) является средством реализации кадровой политики
3) не имеет никакого отношения к УЧР
4) является одной из целей УЧР

18. Стейкхолдеры – это…
1) группы лиц, заинтересованных в деятельности организации
2) экономически активное население страны или региона
3) люди, которые работают в организации на основании официально оформленных трудовых отношений
4) только топ-менеджеры организации

Согласована на портале № 44317

19. Особенностью УЧР в России является…
1) субъективизм руководителя в принятии кадровых решений
2) объективное отношение руководства к персоналу
3) непрерывный рост затрат на развитие сотрудников
4) индивидуальный подход

20. Концепция системного УЧР предполагает
1) ориентацию на оперативный подход к управлению людьми
2) экономическую нецелесообразность инвестиций в развитие персонала
3) подход к персоналу как к важнейшему фактору конкурентоспособности
4) преобладание патернализма

14.1.3. Темы контрольных работ

Управление человеческими ресурсами
1. Задачи подсистемы управления развитием человеческих ресурсов:
1) привлечение новых работников
2) делегирование полномочий
3) оценка персонала
4) анализ предложения на рынке труда

2. Выберите верное утверждение:
1) рамочное управление предполагает определение границ самостоятельности работника
2) рациональная мотивационная модель УЧР предполагает расширение ответственности работника
3) при управлении на основе делегирования производственные решения принимает только директор
4) партисипативное управление предполагает передачу работникам права принимать стратегические решения

3. Отметьте в списке типичную функцию УЧР:
1) подбор и расстановка персонала
2) планирование затрат на персонал
3) разрешение конфликтов
4) ведение кадровой документации

4. Целью кадровой политики является:
1) баланс обновления и сохранения персонала
2) совокупность правил и норм работы с персоналом
3) формулирование принципов управления персоналом
4) внедрение кадровых инноваций

5. Человеческий капитал – это
1) персонал предприятия
2) резерв знаний, умений и практических навыков
3) трудовые ресурсы страны
4) затраты на персонал

6. Демографические показатели определяют…
1) качественный состав трудового потенциала страны
2) количественный состав трудового потенциала страны
3) человеческий капитал страны или региона
4) человеческий капитал организации

7. Трудовой потенциал человека составляют:
1) врожденные способности

Согласована на портале № 44317

2) способности и приобретенные знания, навыки
3) дипломы и сертификаты
4) моральные и нравственные качества

8. Основными факторами, влияющими на формирование российской модели УЧР, являются:
1) утвердившаяся в традициях советская модель управления
2) отношение к персоналу как к главной ценности организации
3) восприятие американской модели управления как единственно верной
4) повышение качества профессионального образования

9. Профессиональная составляющая трудового потенциала предприятия включает…
1) профессиональные знания, умения и навыки
2) виды трудовой деятельности, которые осуществляются на предприятии
3) характеристики уровня организации и культуры труда
4) качественные характеристики человеческих ресурсов

10. Ошибкой в управлении человеческими ресурсами является…
1) формализация управленческих решений
2) преобладание волевых сужденческих решений
3) концентрация внимания на стратегических вопросах
4) использование только объективной информации

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Согласована на портале № 44317

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Согласована на портале № 44317