МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____П.В. Сенченко
«23» _____12_____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.05 Бизнес-информатика**
Направленность (профиль) / специализация: **ИТ-предпринимательство**
Форма обучения: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра автоматизации обработки информации (АОИ)**
Курс: **4**
Семестр: **8**
Учебный план набора 2021 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Лабораторные занятия	12	12	часов
Самостоятельная работа	84	84	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	6	6	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	108	108	часов
		3	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр	Количество
Зачет с оценкой	8	
Контрольные работы	8	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 23.12.2020
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 67816

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Целью дисциплины «Управление персоналом» является формирование у студентов теоретико-методологического представления о способах и закономерностях формирования, функционирования и использования кадрового потенциала, что является необходимой совокупностью знаний для формирования и развития современных организаций в любом секторе экономики.

1.2. Задачи дисциплины

1. сформировать теоретико-методологическую основу управления персоналом; изучить эволюцию взглядов и современные подходы в управлении персоналом; раскрыть содержание технологий управления персоналом в организации, включающих процедуры: подбора, отбора, найма, адаптации, обучения и развития, оценки и аттестации, мотивации и стимулирования персонала в организации; сформировать представление об особенностях корпоративной культуры, роли и методах формирования философии организации; сформировать практические навыки командной работы в ходе решения задач по управлению персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Обязательная часть.
Модуль дисциплин: Модуль направления подготовки (special hard skills – SHS).
Индекс дисциплины: Б1.О.03.11.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		

Согласована на портале № 67816

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Знает виды ресурсов и ограничений для решения поставленных задач, основные методы оценки разных способов решения задач, действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	знает основные виды ресурсов и ограничений для распределения и решения задач; знает особенности правового регулирования профессиональной деятельности
	УК-2.2. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения, анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов, использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; находит оптимальные способы решения поставленных задач	умеет формулировать и декомпозировать задачи; умеет выбирать оптимальные способы решения задач; умеет использовать нормативно-правовую документацию для решения профессиональных задач
	УК-2.3. Владеет методиками постановки цели и задач проекта, методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно-правовой документацией; проводит рефлексию и оценку результатов проекта	владеет методами и цифровыми инструментами постановки целей и задач; использует методы оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта

Согласована на портале № 67816

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия, основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	знает приемы, нормы и методы социального взаимодействия; знает особенности, классификацию и методы управления конфликтами
	УК-3.2. Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	умеет грамотно распределять задачи и делегировать полномочия; умеет анализировать конфликтные ситуации и выбирать оптимальную стратегию реагирования
	УК-3.3. Владеет основными методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; учитывает мнения и особенности поведения окружающих; ориентирован на результат	владеет инструментами планирования и организации работ в команде; использует методы управления командой

Согласована на портале № 67816

УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1. Знает сущность коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни, действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	знает основные виды и особенности организационных структур; знает основы формирования кадровых программ в соответствии с правовыми требованиями и ограничениями
	УК-11.2. Умеет идентифицировать коррупционные действия и сопоставлять их с законодательно установленным наказанием, разъяснять и предостерегать окружающих от коррупционного поведения	умеет проектировать организационные структуры в зависимости от стадии развития организации в соответствии с правовыми требованиями и ограничениями; умеет определить стратегию управления человеческими ресурсами организации и план реализации кадровых мероприятий в соответствии с правовыми требованиями и ограничениями; умеет выстраивать межличностные отношения на основе нетерпимого отношения к коррупционному поведению
	УК-11.3. Владеет навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупционному поведению	владеет инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационных структур; использует методы управления человеческими ресурсами
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		
-	-	-

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		8 семестр
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	24	24
Лекционные занятия	4	4
Лабораторные занятия	12	12
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	6	6
Контрольные работы	2	2

Согласована на портале № 67816

Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	84	84
Проработка лекционного материала	7	7
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	37	37
Подготовка к лабораторной работе	12	12
Написание отчета по лабораторной работе	12	12
Подготовка к контрольной работе	16	16
Общая трудоемкость (в часах)	108	108
Общая трудоемкость (в з.е.)	3	3

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Лаб. раб.	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
8 семестр							
1 Сущность и содержание теории управления.	1	4	2	1	15	23	УК-11, УК-2, УК-3
2 Эволюция концепций менеджмента.	1	-		-	7	8	УК-11, УК-2, УК-3
3 Организационные формы и структуры управления.	1	-		-	7	8	УК-11, УК-2, УК-3
4 Функции и методы управления.	-	4		1	19	24	УК-11, УК-2, УК-3
5 Решения в процессе управления. Основы кадровой политики.	1	-		1	7	9	УК-11, УК-2, УК-3
6 Мотивация. Формы власти и влияния. Основные теории лидерства	-	-		1	7	8	УК-11, УК-2, УК-3
7 Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями.	-	-		1	8	9	УК-11, УК-2, УК-3
8 Оценка эффективности менеджмента.	-	4		1	14	19	УК-11, УК-2, УК-3
Итого за семестр	4	12	2	6	84	108	
Итого	4	12	2	6	84	108	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Согласована на портале № 67816

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
8 семестр				
1 Сущность и содержание теории управления.	Теоретические основы менеджмента. Законы и закономерности функционирования социальных систем. Принципы управления.	1	1	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	1	1	
2 Эволюция концепций менеджмента.	Основные положения школы научного управления. Основные положения классической школы в управлении. Основные положения школы психологии и человеческих отношений. Основные положения школы науки управления.	1	0	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	1	-	
3 Организационные формы и структуры управления.	Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации. Системный подход: исследование систем управления и их проектирование. Сущность и содержание понятия «организационная структура управления». Иерархический тип структур управления. Органический тип структур управления. Перспективные направления развития организационных структур управления.	1	0	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	1	-	
4 Функции и методы управления.	Сущность и классификация функций управления. Распределение функций управления. Контроль как функция управления. Сущность и классификация методов управления. Экономические методы управления. Организационно-распорядительные методы управления. Социально-психологические методы управления.	-	1	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	-	1	

Согласована на портале № 67816

5 Решения в процессе управления. Основы кадровой политики.	Логика и логическая схема управления. Модели и методы принятия решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Активизация человеческого ресурса. Условия и факторы результативной работы менеджера. Подбор персонала. Обучение персонала. Государственная служба, специфические требования к государственному аппарату и его работникам. Виды и принципы государственной службы. Понятие и виды государственных служащих. Государственные гарантии при прохождении государственной службы. Органы власти, регулирующие государственную службу. Реестр государственных служащих. Необходимость, сущность и эволюция самоменеджмента. Организация личной работы руководителя.	1	1	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	1	1	
6 Мотивация. Формы власти и влияния. Основные теории лидерства	Содержание понятия «мотивация». Эволюция теорий мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории. Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности. Содержание понятий «власть» и «влияние». Классификация и оценка различных форм власти. Общая характеристика проблемы лидерства. Лидер и руководитель. Основные подходы к проблеме лидерства. Проблема параметризации стилевых характеристик лидерства.	-	1	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	-	1	
7 Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями.	Управление конфликтами. Управление организационными изменениями. Управление стрессами.	-	1	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	-	1	

Согласована на портале № 67816

8 Оценка эффективности менеджмента.	Общие понятия, сущность и содержание эффективности менеджмента. Управление нововведениями и развитие теории управления. Показатели экономической эффективности использования основных и оборотных средств, трудовых ресурсов, материалов. Экологическая и социальная эффективность.	0	1	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	-	1	
Итого за семестр		4	6	
Итого		4	6	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	УК-2, УК-3, УК-11
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Наименование лабораторных работ приведено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Наименование лабораторных работ

Названия разделов (тем) дисциплины	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1 Сущность и содержание теории управления.	Исследование функционирования организации.	4	УК-2, УК-3, УК-11
	Итого	4	
4 Функции и методы управления.	Использование метода парных сравнений для оценки мотивации персонала на основе иерархии потребностей А. Маслоу.	4	УК-2, УК-3
	Итого	4	
8 Оценка эффективности менеджмента.	Применение информационных ресурсов и технологий в менеджменте.	4	УК-2, УК-3
	Итого	4	
Итого за семестр		12	
Итого		12	

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

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Согласована на портале № 67816

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
8 семестр				
1 Сущность и содержание теории управления.	Проработка лекционного материала	1	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к лабораторной работе	4	УК-11, УК-2, УК-3	Лабораторная работа
	Написание отчета по лабораторной работе	4	УК-11, УК-2, УК-3	Отчет по лабораторной работе
	Подготовка к контрольной работе	2	УК-11, УК-2, УК-3	Контрольная работа
	Итого	15		
2 Эволюция концепций менеджмента.	Проработка лекционного материала	1	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	УК-11, УК-2, УК-3	Контрольная работа
	Итого	7		
3 Организационные формы и структуры управления.	Проработка лекционного материала	1	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	УК-11, УК-2, УК-3	Контрольная работа
	Итого	7		

Согласована на портале № 67816

4 Функции и методы управления.	Проработка лекционного материала	1	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	8	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к лабораторной работе	4	УК-11, УК-2, УК-3	Лабораторная работа
	Написание отчета по лабораторной работе	4	УК-11, УК-2, УК-3	Отчет по лабораторной работе
	Подготовка к контрольной работе	2	УК-11, УК-2, УК-3	Контрольная работа
	Итого	19		
5 Решения в процессе управления. Основы кадровой политики.	Проработка лекционного материала	1	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	УК-11, УК-2, УК-3	Контрольная работа
	Итого	7		
6 Мотивация. Формы власти и влияния. Основные теории лидерства	Проработка лекционного материала	1	УК-2, УК-3, УК-11	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	УК-2, УК-3, УК-11	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	УК-11, УК-2, УК-3	Контрольная работа
	Итого	7		
7 Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями.	Проработка лекционного материала	1	УК-2, УК-3, УК-11	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	5	УК-2, УК-3, УК-11	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	УК-11, УК-2, УК-3	Контрольная работа
	Итого	8		

Согласована на портале № 67816

8 Оценка эффективности менеджмента.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к лабораторной работе	4	УК-11, УК-2, УК-3	Лабораторная работа
	Написание отчета по лабораторной работе	4	УК-11, УК-2, УК-3	Отчет по лабораторной работе
	Подготовка к контрольной работе	2	УК-11, УК-2, УК-3	Контрольная работа
	Итого	14		
Итого за семестр		84		
Итого		84		

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности					Формы контроля
	Лек. зан.	Лаб. раб.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
УК-2	+	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Лабораторная работа, Отчет по лабораторной работе, Тестирование
УК-3	+	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Лабораторная работа, Отчет по лабораторной работе, Тестирование
УК-11	+	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Лабораторная работа, Отчет по лабораторной работе, Тестирование

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Астахова, Н. И. Теория управления : учебник для вузов / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин ; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6671-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450080.

7.2. Дополнительная литература

1. Шарапова, Т. В. Основы теории управления : учебное пособие для вузов / Т. В. Шарапова. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 210 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01620-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/453522.

Согласована на портале № 67816

2. Малаховская Е. К. Теория управления : учебно-методическое пособие / Е. К. Малаховская. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2016. – 36 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Малаховская Е. К. Теория управления : методические указания по выполнению лабораторных работ / Е. К. Малаховская. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2017. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/.

2. Сидоров А. А. Управление персоналом : методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.05 – Бизнес-информатика, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий/ А. А. Сидоров, М. А. Шишанина. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. – 23 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/.

7.3.2. 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.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Малаховская Е. К. Теория управления [Электронный ресурс]: электронный курс / Е. К. Малаховская. – Томск: ТУСУР, ФДО, 2018. (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

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

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

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

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;

Согласована на портале № 67816

- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. 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, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

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

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

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** 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.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)

Согласована на портале № 67816

1 Сущность и содержание теории управления.	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Лабораторная работа	Темы лабораторных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Отчет по лабораторной работе	Темы лабораторных работ
2 Эволюция концепций менеджмента.	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Организационные формы и структуры управления.	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Функции и методы управления.	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Лабораторная работа	Темы лабораторных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Отчет по лабораторной работе	Темы лабораторных работ
5 Решения в процессе управления. Основы кадровой политики.	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 67816

6 Мотивация. Формы власти и влияния. Основные теории лидерства	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями.	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
8 Оценка эффективности менеджмента.	УК-11, УК-2, УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Лабораторная работа	Темы лабораторных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Отчет по лабораторной работе	Темы лабораторных работ

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков

Согласована на портале № 67816

4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. При разработке стратегии управления человеческими ресурсами необходимо учитывать стиль руководства организацией, который может описываться различными многомерными моделями. Какой стиль руководства является самым эффективным согласно управленческой решетке Блейка и Мутона?
   а) «страх перед бедностью»
   б) «команда (групповое управление)»
   в) «посредине пути»
   г) «власть-подчинение-задача»
2. Тип кадровой политики оказывает решающие воздействие в процессе формирования стратегии управления человеческими ресурсами организаций. В том случае, если в организации не происходит анализ кадровых проблем, а вся деятельность кадровых служб сводится к ликвидации негативных последствий, какой тип кадровой политики доминирует?
   а) пассивная
   б) авантюристическая

Согласована на портале № 67816

в) открытая
г) рациональная

3. Популярной моделью планирования и методом тайм-менеджмента является матрица Эйзенхауэра. Какие два критерия лежат в основе данной модели?
   а) срочность и важность
   б) сложность и простота
   в) долгосрочность и краткосрочность
   г) приятное и неприятное
4. В процессе своей деятельности любому руководителю необходимо делегировать полномочия. Однако не все виды работ можно передать для исполнения подчиненным. Какие виды работ не подлежат делегированию?
   а) рутинные
   б) высокой степени риска
   в) малозначимые
   г) подготовительные
5. В процессе делегирования возможны различные варианты взаимодействия руководитель-подчиненный. Какие полномочия передаются от начальника к подчиненному, но за первым остается право принимать решения и действовать в определенных вопросах без согласования с другими руководителями?
   а) координационные
   б) рекомендательные
   в) контрольно-отчетные
   г) линейные
6. В процессе управленческой деятельности возникают ситуации, когда необходимо взаимодействие руководителей, не только «по вертикали», но и «по горизонтали». Как можно охарактеризовать такое взаимодействие?
   а) «мостик Файоля»
   б) общественная коммуникация
   в) личностная коммуникация
   г) основное взаимодействие
7. Кадровая политика представляет собой систему правил и норм, которые позволяют корректировать деятельность по управлению человеческими ресурсами в соответствии со стратегией организации, поэтому чаще всего компании сознательно формируют и изменяют существующую кадровую политику. В рамках какого этапа по проектированию кадровой политики определяются существенные индикаторы состояния кадрового потенциала, разрабатываются комплексные программы постоянной диагностики и развития умений и навыков работников, а также происходит разработка и внедрение методики оценки эффективности кадровых программ?
   а) нормирование
   б) мониторинг
   в) программирование
   г) целеобразование
8. Какой одномерный стиль руководства (согласно классификации К.Левина) необходимо применять в экстремальных ситуациях?
   а) демократический
   б) авторитарный
   в) консультативный
   г) анархический
9. В процессе разработки стратегии управления человеческими ресурсами принято разделять факторы внутренней и внешней среды в зависимости от возможности влияния и управления организацией ими. Какой фактор не относится к внешним?
   а) уровень безработицы
   б) нормативно-правовые ограничения
   в) демографическая ситуация
   г) стиль управления
10. Существуют различные типы кадровой политики, использование на практике которых обусловлено существующими социально-экономическими условиями и стратегией

Согласована на портале № 67816

организации. Например, в рамках закрытой кадровой политики при формировании кадрового потенциала отдается предпочтение собственным сотрудникам компании или сотрудникам, приближенным к ее деятельности. Что в таком случае будет значимым для персонала в системе мотивации и стимулирования?

а) отсутствие жесткой системы наказаний

б) материальные стимулы

в) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)

г) отсутствие взыскания за нарушение трудовой дисциплины

11. При разработке стратегии управления персоналом необходимо производить анализ текущего положения в организации. Какой из методов в процессе анализа системы управления персоналом ориентирует исследователя на применение организационных форм, которые оправдали себя в функционирующих системах со сходными экономико-организационными характеристиками по отношению к рассматриваемой системе управления персоналом?

а) аналогий

б) декомпозиции

в) балансовый

г) главных компонент

12. Осуществление инновационных кадровых мероприятий произойдет в организации «легче» для сотрудников, если в процессе планирования данных мероприятий будет учитываться доминирующий тип организационной (корпоративной) культуры (ОК). В том случае, если в организации присутствует ориентация на стабильность, традиции, статус, а также на особо тщательное соблюдение должностной иерархии и внутренних процедур, в частности, такая ОК характерна для крупных компаний, в том числе и различного рода государственных учреждений. Какой тип ОК согласно модели конкурирующих ценностей К.Камерона и Р. Куинна описан?

а) клан

б) бюрократия

в) рынок

г) адхократия

13. При планировании проведения оценки персонала решающим оказывается выбор метода оценки, который зависит от множества факторов. При использовании какого метода оценки персонала выявляются наивысшие рейтинги у различных сотрудников по тому или иному показателю через последовательное сравнение друг с другом?

а) анкет

б) попарного сравнения

в) управления по целям

г) альтернативного ранжирования

14. При планировании и организации труда могут использоваться различные виды кооперации и разделения труда. Какая форма разделения труда подразумевает разграничение работников в зависимости от их роли в общем процессе производства?

а) функциональное

б) межучастковое

в) квалификационное

г) технологическое

15. При планировании обучения персонала следует определить метод обучения, выбор которого зависит от поставленных целей. Какой метод обучения предполагает обучаемому выступить в роли руководителя и в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги (корреспонденцию, докладные записки и т.д.), предприняв по ним определенные действия?

а) коучинг

б) secondment

в) баскет-метод

г) shadowing

16. В процессе деятельности по управлению карьерой работнику следует учитывать тот тип карьеры, который принят в организации. В процессе какого типа карьеры работник

Согласована на портале № 67816

проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу и другие в рамках одной организации?
а) скрытая
б) внутриорганизационная
в) горизонтальная
г) ступенчатая

17. При планировании деятельности многие организации формируют кадровый резерв, который позволяет удовлетворить кадровые потребности в перспективе. Какой тип кадрового резерва необходимо сформировать, если существует потребность в специалистах и руководителях, которые должны обеспечить эффективное функционирование организации в будущем?
а) функционирования
б) развития
в) на выдвижение
г) группы А
18. При планировании мероприятий по управлению поведением в конфликте для анализа может использоваться сетка Томаса-Килмена. Какая форма поведения в конфликте характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы с использованием всех доступных средств для достижения поставленных целей?
а) конфронтация
б) сотрудничество
в) компромисс
г) уклонение
19. В процессе своей деятельности организация может применять на практике различные типы организационных структур. Как изменяется содержание работы исполнителей после введения процессной организационной структуры? а) работа становится более простой и однозначной
б) от работника требуется принятие самостоятельных решений
в) работники фокусируют свои усилия на потребностях начальства
г) от работника требуется контролируемое исполнение заданий
20. В процессе своей деятельности организация может применять на практике различные типы организационных структур. Какой тип организационной структуры необходимо спроектировать, если необходимо решить поставленную задачу в условиях ограничений по затратам, срокам и качеству работ?
а) проектная
б) функциональная
в) процессная
г) штабная

9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой

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

1. Как называется процесс целенаправленного воздействия на объект?
   1) Менеджмент.
   2) Управление.
   3) Функция менеджмента.
   4) Координация
2. Предмет или явление, на которые направлена чья-нибудь деятельность, называется:
   1) субъектом
   2) образцом
   3) объектом
   4) человеком
3. Что является результатом деятельности объекта управления?
   1) Информация
   2) Функция управления
   3) Готовая продукция организации
   4) Управленческое решение

Согласована на портале № 67816

4. Прямая связь – это команда, поступающая…
   1) от субъекта управления объекту
   2) от объекта управления к субъекту
   3) к субъекту управления из внешней среды
   4) к объекту управления из внешней среды
5. Закономерность оптимизации числа ступеней управления предполагает
   1) нескончаемое горизонтальное и вертикальное разделение труда в управлении
   2) устранение излишних звеньев управления, что повышает его гибкость и оперативность
   3) возрастание одних функций и убывание других на различных иерархических уровнях управления
   4) рост численности управленческого персонала
6. В какой из школ менеджмента были впервые сформулированы принципы управления?
   1) Школа научного управления.
   2) Административная школа управления.
   3) Школа науки управления.
   4) Школа человеческих отношений
7. Подходами к совершенствованию управления организацией в целом и созданию основы организации управленческого труда занималась
   1) Школа научного управления
   2) Классическая школа управления
   3) Школа науки управления
   4) Школа психологии управления
8. Какой из приведенных ниже постулатов относится к мнению представителей школы «человеческих отношений»?
   1) Для успешного управления организацией необходимо иерархическое, многоуровневое строение ее структуры, основанное на делегировании и распределении властных полномочий.
   2) Средний человек стремится к ответственности и это его качество должно быть использовано в производстве.
   3) Только неудовлетворенная потребность организует поведение индивида, заставляя его предпринимать действия, необходимые для ее удовлетворения.
   4) Для успешного управления организацией необходимо иерархическое, многоуровневое строение ее структуры, не обязательно основанное на делегировании и распределении властных полномочий
9. Научное направление в менеджменте, выделившееся по результатам хоторнского эксперимента, основано на положении о том, что
   1) работа по управлению – это определенная специальность
   2) постоянное совершенствование технологических операций – залог эффективности организации
   3) разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата – залог повышения производительности труда
   4) человеческий фактор – основной элемент эффективности организации
10. Как называется совокупность компонентов системы и их связей, определяющих внутреннее строение и организацию объекта?
   1) Механизм.
   2) Структура.
   3) Связь.
   4) Цель.

9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

Управление персоналом

1. Выберите верное определение предмета менеджмента
   1) управление
   2) предпринимательская деятельность
   3) отношения между людьми в процессе управления
   4) методы управления
2. Выберите верное определение понятия «цель управления».

Согласована на портале № 67816

1) Совокупность факторов, оказывающих воздействие на деятельность фирмы, изложенная в уставе фирмы.
2) Конкретное, конечное состояние или желаемый результат объекта управления.
3) Оптимизация деятельности объекта управления по достижению миссии организации.
4) Способы и порядок осуществления управленческой деятельности

3. Кто (что) может выступать в качестве субъекта управления для всех учебных заведений России?
1) Министерство образования и науки РФ.
2) Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР).
3) Ректор МГУ (Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова).
4) Профессорско-преподавательский состав вуза
4. Субъектом управления может выступать
1) поставщик товаров
2) орган, воспринимающий управленческие воздействия человека
3) орган, воспринимающий властные воздействие
4) орган, осуществляющий управленческие воздействия
5. Как характеризуется подсистема, которая в системе управления организацией выступает в роли субъекта управления?
1) Управляющая
2) Управляемая
3) Связующая
4) Коммуникационная
6. Что может выступать в качестве объекта управления в организации?
1) Орган управления.
2) Лицо, принимающее управленческое решение.
3) Бухгалтерский отдел организации.
4) Устав организации
7. Что не является продуктом труда менеджера?
1) Выполненная функция.
2) Решенная задача.
3) Готовая продукция.
4) Управленческое решение
8. Какие элементы не составляют внутреннюю среду организации?
1) Структура управления.
2) Технологии.
3) Персонал организации.
4) Поставщики.
9. Целью управления (организации) является
1) логическое соотношение функциональных зон организации
2) способ труда
3) предписанная работа
4) желаемое состояние организации
10. Как называется упорядоченная совокупность взаимосвязанных управленческих подразделений и отдельных должностей, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого?
1) Структура управления.
2) Система.
3) Должностное расписание.
4) Технология управления

9.1.4. Темы лабораторных работ

1. Исследование функционирования организации.
2. Использование метода парных сравнений для оценки мотивации персонала на основе иерархии потребностей А. Маслоу.
3. Применение информационных ресурсов и технологий в менеджменте.

Согласована на портале № 67816

9.2. 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 осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. 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 9.2.

Таблица 9.2 – 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, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. 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:

Согласована на портале № 67816

– 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 процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 67816

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры АОИ
протокол № 6 от «10» 12 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. АОИ	А.А. Сидоров	Согласовано, d4895b45-5d88-49f8-b7c7-e8bf0196776a
Заведующий обеспечивающей каф. АОИ	А.А. Сидоров	Согласовано, d4895b45-5d88-49f8-b7c7-e8bf0196776a
Декан ФДО	И.П. Черкашина	Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22-bda1-21376d739cfc

ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. АОИ	Ю.В. Морозова	Согласовано, 8461038d-613f-4932-8e22-2b7293a14b92
Заведующий кафедрой, каф. АОИ	А.А. Сидоров	Согласовано, d4895b45-5d88-49f8-b7c7-e8bf0196776a

РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. АОИ	Ю.В. Морозова	Разработано, 8461038d-613f-4932-8e22-2b7293a14b92
Старший преподаватель, каф. АОИ	М.А. Шишанина	Разработано, 32c570f0-27e9-4271-ae7f-284399030bd6

Согласована на портале № 67816