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 УР
_____Сенченко П.В.
«22» _____02_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление бизнесом**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **Экономический факультет (ЭФ)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **1**
Семестр: **1**
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	1 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	18	18	часов
Практические занятия	18	18	часов
Самостоятельная работа	180	180	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	216	216	часов
	6	6	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр
Зачет с оценкой	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 22.02.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 71860

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у обучающихся системы знаний и целостного представления о человеческом капитале, методах его формирования, развития и оценки, а также практических навыков в области формирования и последующей актуализации корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений.

1.2. Задачи дисциплины

1. Формирование навыков менеджера в разработке и реализации стратегий управления персоналом в соответствии со стратегическими задачами организации.
2. Знакомство обучающихся с теоретическими основами стратегического управления стратегическими ресурсами в организации.
3. Практическое овладение навыками разработки компетенций компании и формирования соответствующих компетенций персонала.
4. Ознакомление обучающихся со структурой бизнес-процессов в области управления персоналом и место процессов управления чело вескими ресурсами в структуре процессного управления компанией.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.01.05.
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		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

Согласована на портале № 71860

ПК-7. Способен разрабатывать основные положения стратегии развития организации, обосновывать стратегические решения по управлению человеческим капиталом	ПК-7.1. Знает основы теории стратегического управления организацией, сущность и содержание политики и стратегии управления человеческим капиталом	Классифицирует методы и подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Ориентируется в основных видах стратегий управления персоналом, а также особенностях их разработки и реализации в деловой практике современных предприятий
	ПК-7.2. Умеет применять на практике теории стратегического управления организацией, разрабатывать основные положения стратегии развития организации для достижения корпоративных целей	Использует разные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Применяет методы стратегического анализа в управлении персоналом, инструменты разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом
	ПК-7.3. Владеет навыками принятия и обоснования стратегических решений по управлению человеческим капиталом	Владеет навыками организации, управления и оценки эффективности стратегии управления персоналом и человеческими ресурсами

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 6 зачетных единиц, 216 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
		1 семестр
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	36	36
Лекционные занятия	18	18
Практические занятия	18	18
Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	180	180
Подготовка к зачету с оценкой	20	20
Подготовка к контрольной работе	52	52
Подготовка к тестированию	56	56
Подготовка к устному опросу / собеседованию	52	52
Общая трудоемкость (в часах)	216	216
Общая трудоемкость (в з.е.)	6	6

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

Согласована на портале № 71860

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
1 семестр					
1 Определение стратегического управления человеческими ресурсами	2	2	34	38	ПК-7
2 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	4	4	38	46	ПК-7
3 Процессы формирования стратегии управления человеческими ресурсами	4	4	36	44	ПК-7
4 Кадровое проектирование: кадровые процессы и кадровые структуры	4	4	36	44	ПК-7
5 Технологии кадрового обеспечения. Кадровое администрирование	4	4	36	44	ПК-7
Итого за семестр	18	18	180	216	
Итого	18	18	180	216	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.
Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	Формируемые компетенции
1 семестр			
1 Определение стратегического управления человеческими ресурсами	Цели курса, развитие парадигм управления человеческими ресурсами, современные стратегии управления человеческими ресурсами.Концепция стратегии, составляющие предмета стратегии. Определение стратегического управления человеческими ресурсами, его цели, характеристики и значение для организации.	2	ПК-7
	Итого	2	
2 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Корпоративная стратегия организации и ее задачи. Элементы корпоративной стратегии. Роль обучения персонала в развитии современных организаций.	4	ПК-7
	Итого	4	

Согласована на портале № 71860

3 Процессы формирования стратегии управления человеческими ресурсами	Стратегия и стратегическое планирование. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированного на высокий уровень приверженности. Управление, ориентированное на высокий уровень участия. Разработка стратегий организации. Согласование стратегий бизнеса и управления человеческими ресурсами. Достижение горизонтальной согласованности. Реализация стратегий управления человеческими ресурсами. Проблемы при реализации стратегий. Формулирование и реализация стратегий управления человеческими ресурсами.	4	ПК-7
	Итого	4	
4 Кадровое проектирование: кадровые процессы и кадровые структуры	Понятие проектирования кадрового ресурса. Этапы кадрового проектирования. Анализ базовых процессов формирования кадрового ресурса на разных уровнях организации: формирование профессионализма (профессиональной социализации и ресоциализации), создание эффективных коммуникативных сетей в организации и развития групп, трансформации корпоративной культуры и внедрении в организации принципов партиципативного управления. Кадровые процедуры и кадровые технологии, их роль в развитии кадрового потенциала компании. Диагностика человеческого капитала организации: социальный, интеллектуальный и моральный капитал компании.	4	ПК-7
	Итого	4	
5 Технологии кадрового обеспечения. Кадровое администрирование	Формирование карты целей организации: принципы построения стратегической карты, основные проекции бизнеса, система работы с персоналом и ее роль в обеспечении стратегического развития. Проектирование базовых кадровых программ. Разработка кадровых проектов. Примеры стратегических карт HR службы. Показатели качества работы кадровых служб: результативность и эффективность HR менеджмента. Параметры эффективности кадровых стратегий: стратегическое соответствие.	4	ПК-7
	Итого	4	
	Итого за семестр	18	

Согласована на портале № 71860

Итого	18	

5.3. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.3.

Таблица 5.3. – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов (тем) дисциплины	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
1 семестр			
1 Определение стратегического управления человеческими ресурсами	Стратегическое управление человеческими ресурсами и стратегии управления человеческими ресурсами. Теоретические взгляды на HR-менеджмент. Отношения между стратегией организации и HR-стратегией. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика.	2	ПК-7
	Итого	2	
2 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Определение и оценка основных видов человеческого капитала организации. Решение кейсов и задач. Анализ основных показателей эффективность использования человеческих ресурсов. Определение оптимальной корпоративной стратегии, соответствующей потенциальным возможностям человеческих ресурсов организации.	4	ПК-7
	Итого	4	
3 Процессы формирования стратегии управления человеческими ресурсами	Модели стратегического управления человеческими ресурсами: управление формированием высокой степени приверженности, управление формированием высокой степени эффективности, модель максимальной вовлеченности. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшей практики», метод «наилучшего соответствия», метод «связывание».	4	ПК-7
	Итого	4	

Согласована на портале № 71860

4 Кадровое проектирование: кадровые процессы и кадровые структуры	Кадровые процедуры и кадровые технологии. Система сбалансированных показателей (BSC) в кадровом менеджменте. Показатели результативности деятельности по управлению HR. Разработка показателей и процедур анализа степени соответствия кадрового ресурса актуальной и прогнозируемой кадровой потребности	4	ПК-7
	Итого	4	
5 Технологии кадрового обеспечения. Кадровое администрирование	Стратегические области компетентности менеджера. Задачи и принципы стратегического ассессмента. Этапы подготовки и проведения стратегического ассессмента.	4	ПК-7
	Итого	4	
Итого за семестр		18	
Итого		18	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

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
1 семестр				
1 Определение стратегического управления человеческими ресурсами	Подготовка к зачету с оценкой	4	ПК-7	Зачёт с оценкой
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-7	Контрольная работа
	Подготовка к тестированию	8	ПК-7	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	12	ПК-7	Устный опрос / собеседование
	Итого	34		

Согласована на портале № 71860

2 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Подготовка к зачету с оценкой	4	ПК-7	Зачёт с оценкой
	Подготовка к контрольной работе	12	ПК-7	Контрольная работа
	Подготовка к тестированию	12	ПК-7	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	10	ПК-7	Устный опрос / собеседование
	Итого	38		
3 Процессы формирования стратегии управления человеческими ресурсами	Подготовка к зачету с оценкой	4	ПК-7	Зачёт с оценкой
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-7	Контрольная работа
	Подготовка к тестированию	12	ПК-7	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	10	ПК-7	Устный опрос / собеседование
	Итого	36		
4 Кадровое проектирование: кадровые процессы и кадровые структуры	Подготовка к зачету с оценкой	4	ПК-7	Зачёт с оценкой
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-7	Контрольная работа
	Подготовка к тестированию	12	ПК-7	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	10	ПК-7	Устный опрос / собеседование
	Итого	36		
5 Технологии кадрового обеспечения. Кадровое администрирование	Подготовка к зачету с оценкой	4	ПК-7	Зачёт с оценкой
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-7	Контрольная работа
	Подготовка к тестированию	12	ПК-7	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	10	ПК-7	Устный опрос / собеседование
	Итого	36		
Итого за семестр		180		
Итого		180		

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

Согласована на портале № 71860

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности			Формы контроля
	Лек. зан.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-7	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тестирование, Устный опрос / собеседование

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

6.1. Балльные оценки для форм контроля

Балльные оценки для форм контроля представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Балльные оценки

Формы контроля	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
1 семестр				
Зачёт с оценкой	0	0	0	0
Контрольная работа	10	10	15	35
Устный опрос / собеседование	10	15	15	40
Тестирование	5	10	10	25
Итого максимум за период	25	35	40	100
Нарастающим итогом	25	60	100	100

6.2. Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Пересчет баллов в оценки за текущий контроль представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Баллы на дату текущего контроля	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату ТК	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату ТК	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату ТК	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату ТК	2

6.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 6.3.

Таблица 6.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 – 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 – 89	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 – 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 – 69	
	60 – 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Согласована на портале № 71860

7.1. Основная литература

1. Подвербных, О. Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами : учебник / О. Е. Подвербных. — 2-е изд., испр. и доп. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 200 с. — ISBN 978-5-86433-849-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/195180.

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/489420.

7.2. Дополнительная литература

1. Смолькин, В. П. Структурирование стратегического управления человеческими ресурсами: теория и практика : монография / В. П. Смолькин. — Ульяновск : УлГУ, 2018. — 252 с. — ISBN 978-5-88866-701-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/199706.

2. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/496884.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Стратегическое управление человеческим капиталом в организации: Методические указания по проведению практических занятий и организации самостоятельной работы магистрантов / О. П. Богданова - 2018. 19 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8203.

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. 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. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным

Согласована на портале № 71860

количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор Acer X1128H;
- Проекционный экран;
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- FoxitReader;
- Google Chrome;
- Microsoft Windows 7 Pro;
- Mozilla Firefox;
- OpenOffice;
- Консультант Плюс;

8.3. 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.

8.4. 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.

Согласована на портале № 71860

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)
1 Определение стратегического управления человеческими ресурсами	ПК-7	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	ПК-7	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Процессы формирования стратегии управления человеческими ресурсами	ПК-7	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 71860

4 Кадровое проектирование: кадровые процессы и кадровые структуры	ПК-7	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
5 Технологии кадрового обеспечения. Кадровое администрирование	ПК-7	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

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
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.

Согласована на портале № 71860

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. Основной целью корпоративной стратегии является...
   а) разделение труда
   б) определение специфики и особенностей товара конкурентов
   в) расширение портфеля ценных бумаг
   г) выявление конкурентных преимуществ
2. Оценка персонала, которая производится с целью определения соответствия работника должности – это...
   а) анкетирование
   б) аттестация
   в) определение коэффициента трудового участия
   г) определение типа темперамента работника
3. Программа организационного развития и изменений направлена в первую очередь на...
   а) создание условий для реализации корпоративной стратегии организации
   б) оценку соответствия сотрудников занимаемым должностям
   в) формирование корпоративного духа
   г) социальную поддержку персонала
4. Долгосрочные социальные программы компании относятся к задачам:
   а) тактическим
   б) всем перечисленным в вопросе
   в) стратегическим
   г) оперативным
5. Укажите, какому типу генеральной стратегии наиболее соответствует стратегия социального партнерства:
   а) стратегии предпринимательства
   б) стратегии динамического роста
   в) стратегии прибыльности
   г) стратегии резкого изменения курса
6. К отличительным чертам стратегии управления персоналом не относится:
   а) важность (релевантность) решаемых задач для жизнедеятельности организации, ее

Согласована на портале № 71860

успеха или выживания
б) связь с высшим уровнем управленческой иерархии
в) высокая степень редукции (упрощения) сложных управленческих проблем
г) связь с насущными, жизненно важными интересами сотрудников

7. Укажите, к какому уровню стратегии управления персоналом относится модель социального партнерства:
а) общесистемному, содержащему цели, затрагивающие всю систему управления персоналом компанией
б) функциональному, характеризующему отдельные постоянно осуществляемые функции управления персоналом
в) специфическому, конкретно ситуационному, связанному с особыми условиями работы компании
г) нет правильного ответа
8. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
а) планирование
б) прогнозирование
в) мотивация
г) составление отчетов
9. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
а) вкладывание средств в производство
б) вкладывание средств в новые технологии
в) расходы на повышение квалификации персонала
г) вкладывание средств в строительство новых сооружений
10. Человеческий капитал — это:
а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность
б) вкладывание средств в средства производства
в) нематериальные активы предприятия
г) материальные активы предприятия

9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой

1. Развитие парадигм управления человеческими ресурсами.
2. Концепция стратегии, составляющие предмета стратегии.
3. Определение стратегического управления человеческими ресурсами, его цели, характеристики и значение для организации.
4. Различие между стратегическим управлением человеческими ресурсами и стратегиями управления человеческими ресурсами.
5. Теоретические взгляды на HR-менеджмент.
6. Обеспечение стратегического соответствия человеческих ресурсов компании внешним и внутренним, актуальным и прогнозируемым условиям и целям деятельности организации.
7. Отношения между стратегией организации и HR-стратегией.
8. Бизнес-стратегии и типы ролевого поведения работников и HR-политика.
9. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени приверженности.
10. Модели стратегического УЧР: управление формированием высокой степени эффективности.
11. Модели стратегического УЧР: модель максимальной вовлеченности персонала в деятельность.
12. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшей практики».
13. Подходы к разработке стратегий: метод «наилучшего соответствия».
14. Подходы к разработке стратегий: метод «конфигурации».
15. Формулирование и реализация стратегий УЧР.
16. Разработка показателей и процедур анализа степени соответствия кадрового ресурса актуальной и прогнозируемой кадровой потребности
17. Задачи и принципы стратегического ассессмента.

Согласована на портале № 71860

18. Этапы подготовки и проведения стратегического ассессмента.
19. Методы и процедуры стратегического ассессмента.
20. Принципы анализа данных в стратегическом ассессменте: на уровне личности, на уровне групп, на уровне организации

9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Расчеты показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал организации
2. Разработка показателей и процедур анализа степени соответствия кадрового ресурса актуальной и прогнозируемой кадровой потребности
3. Стратегии управления человеческими ресурсами на различных стадиях развития организации
4. Оценка наличных трудовых ресурсов организации
5. Анализ эффективности работы персонала

9.1.4. Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования

1. Необходимость изменения общей парадигмы управления
2. Актуальность изучения дисциплины на современном этапе
3. Модель «стратегическое соответствие»
4. Основные подсистемы управления человеческими ресурсами
5. Методы управления человеческими ресурсами
6. Сущность административных методов управления человеческими ресурсами
7. Управление, ориентированное на высокий уровень участия
8. Стратегии систематизации и персонализации

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 / электронном журнале 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

Согласована на портале № 71860

дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – 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:

– 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 № 71860

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 1 от «25» 1 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
И.О. начальника учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972-a7c6-ab6ee1f21e73

ЭКСПЕРТЫ:

Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876

РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. менеджмента	А.В. Богомолова	Разработано, 4756b405-a026-4bc4-bdd8-8cdfdca3c41c

Согласована на портале № 71860