

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Самарский государственный технический университет»
в г. Белебее Республики Башкортостан



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»
в г. Белебее Республики Башкортостан

Л.М. Инаходова
«20» 06 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.03.08 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Заочная
Выпускающая кафедра	Строительство
Кафедра-разработчик	Строительство

Курс	Час. /з.е.	Лекции, час.	Лаб.раб, час.	Практ. зан., час.	КСР	СРС	Контроль	Форма контроля
4	288/8	6	-	8	8	257	9	Экзамен
Итого	288/8	6	-	8	8	257	9	Экзамен

Рабочая программа дисциплины (РПД) разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 № 7 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

д.э.н., профессор

(должность, степень, ученое звание)



(подпись)

Л.А. Ильина

(Ф.И.О.)

РПД рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Строительство

«10» 06 2019 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой



(подпись)

М.Е. Сапарёв

(Ф.И.О.)

Руководитель образовательной программы



(подпись)

О.В. Валеева

(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	5
3. Объем дисциплины (модуля)	6
в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	6
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
4.1. Содержание лекционных занятий	7
4.2. Содержание практических занятий.....	8
4.3. Содержание самостоятельной работы.....	9
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	10
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	10
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	10
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	10
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем.....	12
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	12
Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины (модуля).....	13
Фонд оценочных средств	14
1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	15
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.	16
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы	17
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	20
Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)	21

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

Таблица 1

№ п/п	Планируемые результаты освоения (код и наименование компетенции)	Планируемые результаты обучения (знания, умения, навыки)
Общепрофессиональные		
1.	ОПК-3 Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p>Знать: З 1(ОПК-3) –I типы организационных структур и их основные параметры. З 2(ОПК-3) –I порядок разработки организационных структур, положений о подразделениях, должностных инструкций и особенности проектирования организационных структур в различных сферах функционирования промышленных предприятий. З 3(ОПК-3) –I основные теории и концепции управления человеческими ресурсами в организации, этапы разработки стратегии управления человеческими ресурсами на предприятии. З 4(ОПК-3) –I порядок делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.</p> <p>Уметь: У 1(ОПК-3) –I осуществлять распределение полномочий и ответственность на основе делегирования, применять современные концепции организации операционной деятельности на практике, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять качественную диагностику эффективности организационных структур промышленных предприятий. У 2(ОПК-3) –I решать типичные задачи, связанные с проектированием организационных структур и стратегическим управлением человеческими ресурсами организации. У 3(ОПК-3) –I принимать оптимальные организационно-управленческие решения в зоне своей ответственности и с учетом рационального делегирования полномочий.</p> <p>Владеть: В 2(ОПК-3) –I навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций с применением передового отечественного и зарубежного опыта в области тактического и стратегического планирования. В 3(ОПК-3) –I техниками руководства деятельностью по экономическому планированию развития структурных подразделений промышленного предприятия, направленного на организацию рациональных бизнес-процессов, и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.</p>
2.	ОПК-6 Владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации	<p>Знать: З 1(ОПК-6) –I методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации. З 2(ОПК-6) –I технологические процессы и режимы производства промышленного предприятия. З 3(ОПК-6) –I передовой отечественный и зарубежный опыт организации и управления производством.</p> <p>Уметь: У 1(ОПК-6) –I</p>

		<p>принимать и оценивать эффективность управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организации. У 2(ОПК-6) –I использовать различные виды отчетности по утвержденным формам для принятия управленческих решений. У 3(ОПК-6) –I разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию (технико-экономические обоснования, частные технические задания) и составлять управленческую отчетность по утвержденным формам.</p> <p>Владеть: В 1(ОПК-6) –I способностью проводить анализ специфических рисков в управлении операционной (производственной) деятельностью организации и использовать его результаты для принятия управленческих решений. В 2(ОПК-6) –I методами организации работ по мониторингу производственных процессов. В 3(ОПК-6) –I методами обеспечения максимального использования производственных мощностей в управлении операционной деятельностью. В 4(ОПК-6) –I навыками организации ритмичного и бесперебойного обеспечения работ производственной инфраструктуры.</p>
Профессиональные		
3	<p>ПК-1 Владение 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</p>	<p>З 1(ПК-1) –I современные теории мотивации, лидерства и власти З 3(ПК-1) –I основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте</p> <p>Уметь: У 1(ПК-1) –I эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний У 2(ПК-1) –I решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти У 3(ПК-1) –I проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеть: В 1(ПК-1) –I современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике В 3(ПК-1) –I способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде. В 4(ПК-1) –I методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов. В 5(ПК-1) –I способностью находить эффективные стратегические и оперативные организационно-управленческие решения при работе с персоналом.</p>

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам базовой части блока Б.1.Б.03 учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса».

В таблице 2 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП.

Таблица 2

№ п/п	Код и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
Общепрофессиональные			
1	ОПК-3 Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	Методы исследования и моделирования в менеджменте.	Методы исследования и моделирования в менеджменте.
2	ОПК-6 Владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации	Информационные технологии в экономике и управлении.	Последующие дисциплины отсутствуют
Профессиональные			
3	ПК-1 Владение 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	Теория и история менеджмента.	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

3. Объем дисциплины (модуля)

в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Таблица 3

Вид учебной работы	Всего часов	Курс 4
Аудиторная контактная работа (всего)*	14	14
в том числе:	6	6
лекционные занятия (ЛЗ)*		
практические занятия (ПЗ)*	8	8
Внеаудиторная контактная работа: КСР	8	8
Самостоятельная работа (всего)	257	257
в том числе:	110	110
подготовка к практическому занятию		
подготовка к тестированию	40	40
подготовка к устному опросу	30	30
самостоятельное изучение тем	30	30
подготовка к экзамену	47	47

Контроль	9	9
ИТОГО: час.	288	288
ИТОГО: з.е.	8	8

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Таблица 4

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы					
		Лекционные занятия	Практические занятия	КСР	СРС	Контроль	Всего часов
1	Человеческие ресурсы как объект управления.	1	2	-	54	-	57
2	Управление человеческими ресурсами: принципы и методы.	1	2	-	52	-	55
3	Планирование и развитие человеческих ресурсов в организации.	2	2		52		56
4	Динамика и оценка эффективности управления человеческими ресурсами организации.	2	2		52		56
1-4	Контактная внеаудиторная работа.	-	-	8	-	-	8
1-4	Подготовка к экзамену.	-	-		47	9	56
Итого:		6	8	8	257	9	288

4.1. Содержание лекционных занятий

Таблица 5

№ ЛЗ	№ раздела	Тема лекционных занятий и перечень дидактических единиц	Количество часов*
		4 Курс	
1	1-2	<p>Тема 1.1 Роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией. Теория управления и роли человека в организации.</p> <p>Тема 2.1 Организационная структура системы управления человеческими ресурсами организации. Роль и место кадровой службы в структуре организации; Служба управления персоналом: набор полномочий и ответственность. Взаимосвязь понятий «стратегия», «человеческие ресурсы», «персонал».</p>	2
2	3	<p>Тема 3.1. Кадровое планирование в организации. Состав и структура трудовых ресурсов организации; Факторы, влияющие на потребность трудовых ресурсов организации. Политика найма в организации. Методы отбора персонала.</p>	2

		Критерии оценки соискателей на вакансии. Потенциал трудовых ресурсов: сущность и подходы к оценке.	
3	4	Тема 4.1. Косвенные показатели оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации. Оценка уровня текучести и закрепления кадров; Оценка уровня абсентеизма; Оценка производительности труда; Оценка качества производимых товаров, выполняемых работ и оказываемых услуг.	2
Итого за Курс:			6
Итого:			6

4.2. Содержание практических занятий

Таблица 6

№ ПЗ	№ раздела	Тема практического (семинарского) занятия и перечень дидактических единиц	Количество часов*
4 Курс			
1	1	Тема 1 Роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией Определение роли человеческого фактора в процессе деятельности организации; Человеческие ресурсы – самый ценный актив организации; Компетенции человеческих ресурсов организации как основные конкурентные преимущества организации.	2
2	2	Тема 2.1. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами организации Роль и место кадровой службы в структуре организации; Обзор стратегий управления человеческими ресурсами организации; Составление сетевого графика внедрения системы стратегического управления человеческими ресурсами организации; Регулирование трудовых отношений на основе коллективного договора; Конфликты в системе управления персоналом - виды, формы и методы преодоления конфликтов. Конфликты в коллективе. Трудовые споры и конфликты, порядок их разрешения	2
3	3	Тема 3.1. Кадровое планирование в организации Источники покрытия деловой потребности в персонале. Планирование привлечения персонала. Анализ баланса рабочего времени административно-управленческих работников строительной организации. Анализ баланса рабочего времени рабочих, занятых на строительной площадке. Определение потребности в трудовых ресурсах организации. Планирование показателей труда организации. Этапы адаптации трудовых ресурсов организации. Подбор и отбор персонала организации. Оценка структуры потенциала человеческих ресурсов организации. Система ключевых критериев оценки потенциала работников организации.	2
4	4	Тема 4.1. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами, основанная на анализе результатов деятельности организации. Оценка результативности труда персонала организации. Оценка текучести кадров и абсентеизма. Оценка эффективности проекта введения, должности специалиста по найму.	2
Итого за Курс:			8
Итого:			8

4.3. Содержание самостоятельной работы

Таблица 7

№ раздела	Вид самостоятельной работы и перечень дидактических единиц (рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
4 Курс		
1	Подготовка к практическим занятиям История развития менеджмента человеческими ресурсами; Особенности управления человеческими ресурсами в условиях постиндустриального общества; Роль личности в административном, стратегическом и инновационном менеджменте	28
	Самостоятельное изучение темы Эволюция взглядов на управление человеческими ресурсами. Использование трудовых ресурсов, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком; Особенности и отличия процесса человеческими ресурсами от процесса управления персоналом; Изменение функций процесса управления человеческими ресурсами; Современные требования к специалисту по управлению персоналом. Функции менеджера по управлению персоналом.	
2	Подготовка к практическим занятиям Взаимоотношения руководителя организации и руководителя кадровой службы; Особенности построения системы управления человеческими ресурсами в зависимости от организационно-правовой формы общей системы управления.	28
	Этапы стратегического управления организацией и персоналом; Особенности управления персоналом в рамках различных стратегий деятельности организации; Совершенствование процесса управления персоналом: управление компетенциями на уровне личности и организации	
3	Самостоятельное изучение тем Нормативно-методическое обеспечение работы службы по управлению человеческими ресурсами. Миссия, цели, задачи и функции службы управления персоналом (человеческими ресурсами организации); Структура и профессиональный состав службы управления персоналом; Техническая документация, необходимая для эффективного управления персоналом; Механизмы реализации целей и задач кадровых служб.	10
	Подготовка к практическим занятиям Общая и дополнительная потребность в трудовых ресурсах; Количественная и качественные характеристики потребности в трудовых ресурсах Анализ, описание и содержание работы; Правовые аспекты приема на работу; Виды адаптации персонала.	
4	Самостоятельное изучение тем Оценка и развитие потенциала человеческих ресурсов организации. Потребность в развитии человеческих ресурсов; Обучение персонала в соответствии с производственными целями и политикой развития организации. Корпоративная культура; Профессиональное развитие и профессиональные деформации; Планирование трудовой карьеры работников.	10
	Подготовка к практическим занятиям Косвенные показатели оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации. Система показателей для расчета эффективности принятых решений по управлению трудовыми ресурсами; Классификация расходов на персонал по местам их возникновения и оценка уровня их отдачи.	

1-4	Подготовка к тестированию	40
1-4	Подготовка к устному опросу	30
1-4	Подготовка к экзамену	47
Итого за Курс:		257
Итого:		257

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Таблица 8

№ п/п	Автор(ы), наименование, место, год издания (если есть, указать «гриф»)	Ресурс НТБ СамГТУ
1	Управление человеческими ресурсами : метод.указания к практич.занятиям по дисциплине / Самар.гос.техн.ун-т, Поволжский институт бизнеса; сост.: М. Н. Беркович, И. Г. Беркович.- Самара, 2014.- 46 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1757	elib.samgtu.ru

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в Приложении 1.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Таблица 9

№ п/п	Автор(ы), наименование, место, год издания (если есть, указать «гриф»)	Ресурс НТБ СамГТУ
Основная литература		
1	Дресвянников В.А., Лосева О.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие /., Вузовское образование: 2014.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 22644	elib.samgtu.ru
2	Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие , Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 81502	elib.samgtu.ru
3	Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие , Университет экономики и управления: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 89498	elib.samgtu.ru
Дополнительная литература		
2	Барбарская, М.Н. Основы управления человеческими ресурсами : учебное пособие / М. Н. Барбарская; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика промышленности и производственный менеджмент.- Самара, 2019.- 183 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3677	elib.samgtu.ru

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).
2. Электронно-библиотечная система СамГТУ (<https://elib.samgtu.ru/>)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

1. Методические указания при работе на лекции

Перед началом лекции до обучающихся доводятся основные литературные источники, сообщается тема лекции и последовательность вопросов, подлежащих рассмотрению. При этом обращается внимание на логику построения вопросов, их формулировку и взаимосвязь.

По ходу лекции при возникновении проблемных вопросов (или ситуаций) процесс познания происходит через научный поиск, диалог, анализ, сравнение разных точек зрения. При объяснении различных вопросов большое значение имеет иллюстрационный материал (формы документов, структур систем управления и проч.), поэтому в случае их сложного или долгого воспроизводства на лекции используется раздаточный материал. Обращается

внимание на вопросы, сведения из которых будут использоваться при проведении практических и самостоятельной работе обучающихся. В рабочей программе приводится содержание лекций и вопросы, выносимые на самостоятельное изучение с учётом дидактических единиц.

В некоторых случаях преподавателем может использоваться способ индивидуального общения, построенный на непосредственном контакте преподавателя и студента, который позволяет привлекать к двухстороннему обмену мнениями по наиболее важным вопросам темы занятия, менять темп изложения с учетом особенности аудитории.

В начале лекции и по ходу ее преподаватель задает слушателям вопросы не для контроля усвоения знаний, а для выяснения уровня осведомленности по рассматриваемой проблеме. Вопросы могут быть элементарными: для того, чтобы сосредоточить внимание, как на отдельных нюансах темы, так и на проблемах. Продумывая ответ, студенты получают возможность самостоятельно прийти к выводам и обобщениям, которые хочет сообщить преподаватель в качестве новых знаний. При этом необходимо следить, чтобы вопросы не оставались без ответа, иначе лекция будет носить риторический характер.

Обратная связь устанавливается посредством ответов студентов на вопросы преподавателя по ходу лекции. Чтобы определить осведомленность студентов по излагаемой проблеме, в начале какого-либо раздела лекции задаются необходимые вопросы.

Если студенты правильно отвечают на вводный вопрос, преподаватель может ограничиться кратким тезисом или выводом и перейти к следующему вопросу. Если же ответы не удовлетворяют уровню желаемых знаний, преподаватель сам излагает подробный ответ, и в конце объяснения снова задает вопрос, определяя степень усвоения учебного материала.

2. Методические указания при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, расчетные формулы, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

3. Методические указания по самостоятельной работе

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть.

Самостоятельная работа реализуется:

- - непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- - на лекциях, практических занятиях;
- - в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- - на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т. д.;

- - в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

Таблица 10

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Reader	Adobe Systems Incorporated	свободно распространяемое
2	Текстовый редактор LibreOffice Writer v.6	LibreOffice под лицензией GNU LGPL	лицензионное
3	Средство создания и демонстрации презентаций LibreOffice Impress	LibreOffice под лицензией GNU LGPL	лицензионное
4	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	ООО Региональный Информационный Центр Общероссийской Сети Распространения Правовой Информации КонсультантПлюс	свободно распространяемое

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. Лекционные занятия.

Аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер / ноутбук), учебно-наглядные, учебно-методические пособия, тематические иллюстрации).

2. Практические занятия.

Аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

3. Самостоятельная работа.

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- библиотека филиала (ауд.9);
- компьютерные классы (ауд.6).

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»
в г. Белебее Республики Башкортостан

_____ Л.М. Инаходова
« ____ » _____ 2019 г.

**Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.Б.03.08 Управление человеческими ресурсами**

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса»
на 20__/20__ уч.г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1)
- 2)

Разработчик дополнений и изменений:

_____ (должность, степень, ученое звание) _____ (подпись) _____ (ФИО)

Дополнения и изменения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры
« ____ » _____ 20__ г., протокол № ____.

Заведующий кафедрой _____ (подпись) _____ (ФИО)

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине (модулю) **Б1.Б.03.08 Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки (специальность)	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Заочная
Выпускающая кафедра	Строительство
Кафедра-разработчик	Строительство

Белебей 2019

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Оценочные средства разработаны для оценки общепрофессиональных (ОПК-3, ОПК-6) и профессиональных(ПК-1)компетенций.

Компетенции и планируемые результаты обучения (дескрипторы): знания - З, умения - У, владения - В, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы (ОПОП), представлены в разделе 1 Рабочей программы дисциплины (таблица 1) в соответствии с матрицей компетенций и картами компетенций ОП (Приложения 1 к ОП).

Основными этапами формирования указанной компетенции в рамках дисциплины выступает последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий.

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Таблица 1

№ п/п	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения (дескрипторы)	Оценочные средства
1	2	3	4
1	Раздел 1 Человеческие ресурсы как объект управления	З 1(ОПК-3)-I, З 2(ОПК-3)-I З 3(ОПК-3)-I, З 4(ОПК-3)-I, У 1(ОПК-3)-I, У 2(ОПК-3)-I, У 3(ОПК-3)-I, В 2(ОПК-3)-I, В 3(ОПК-3)-I. З 1(ОПК-6)-I, З 2(ОПК-6)-I, З 3(ОПК-6)-I, У 1(ОПК-6)-I, У 2(ОПК-6)-I, У 3(ОПК-6)-I, В 1(ОПК-6)-I, В 2(ОПК-6)-I, В 3(ОПК-6)-I В 4(ОПК-6)-I. З 1(ПК-1)-1, З 3(ПК-1)-1, У 1(ПК-1)-1, У 2(ПК-1)-1, У 3(ПК-1)-1, В 1(ПК-1)-1, В 3(ПК-1)-1, В 4(ПК-1)-1, В 5(ПК-1)-1.	Вопросы к устному опросу
2	Раздел 2 Управление человеческими ресурсами: принципы и методы	З 1(ОПК-3)-I, З 2(ОПК-3)-I З 3(ОПК-3)-I, З 4(ОПК-3)-I, У 1(ОПК-3)-I, У 2(ОПК-3)-I, У 3(ОПК-3)-I, В 2(ОПК-3)-I, В 3(ОПК-3)-I. З 1(ОПК-6)-I, З 2(ОПК-6)-I, З 3(ОПК-6)-I, У 1(ОПК-6)-I, У 2(ОПК-6)-I, У 3(ОПК-6)-I, В 1(ОПК-6)-I, В 2(ОПК-6)-I, В 3(ОПК-6)-I В 4(ОПК-6)-I. З 1(ПК-1)-1, З 3(ПК-1)-1, У 1(ПК-1)-1, У 2(ПК-1)-1, У 3(ПК-1)-1, В 1(ПК-1)-1, В 3(ПК-1)-1, В 4(ПК-1)-1, В 5(ПК-1)-1.	Вопросы к устному опросу
3	Раздел 3 Планирование и развитие человеческих ресурсов в организации	З 1(ОПК-3)-I, З 2(ОПК-3)-I З 3(ОПК-3)-I, З 4(ОПК-3)-I, У 1(ОПК-3)-I, У 2(ОПК-3)-I, У 3(ОПК-3)-I, В 2(ОПК-3)-I, В 3(ОПК-3)-I. З 1(ОПК-6)-I, З 2(ОПК-6)-I, З 3(ОПК-6)-I, У 1(ОПК-6)-I, У 2(ОПК-6)-I, У 3(ОПК-6)-I, В 1(ОПК-6)-I, В 2(ОПК-6)-I, В 3(ОПК-6)-I В 4(ОПК-6)-I. З 1(ПК-1)-1, З 3(ПК-1)-1, У 1(ПК-1)-1, У 2(ПК-1)-1, У 3(ПК-1)-1, В 1(ПК-1)-1, В 3(ПК-1)-1, В 4(ПК-1)-1, В 5(ПК-1)-1.	Вопросы к устному опросу
4	Раздел 4 Динамика и оценка эффективности управления человеческими ресурсами организации	З 1(ОПК-3)-I, З 2(ОПК-3)-I З 3(ОПК-3)-I, З 4(ОПК-3)-I, У 1(ОПК-3)-I, У 2(ОПК-3)-I, У 3(ОПК-3)-I, В 2(ОПК-3)-I, В 3(ОПК-3)-I. З 1(ОПК-6)-I, З 2(ОПК-6)-I, З 3(ОПК-6)-I, У 1(ОПК-6)-I, У 2(ОПК-6)-I, У 3(ОПК-6)-I, В 1(ОПК-6)-I, В 2(ОПК-6)-I, В 3(ОПК-6)-I В 4(ОПК-6)-I. З 1(ПК-1)-1, З 3(ПК-1)-1, У 1(ПК-1)-1, У 2(ПК-1)-1, У 3(ПК-1)-1, В 1(ПК-1)-1, В 3(ПК-1)-1, В 4(ПК-1)-1, В 5(ПК-1)-1.	Вопросы к устному опросу
5	Промежуточная аттестация: экзамен.	З 1(ОПК-3)-I, З 2(ОПК-3)-I З 3(ОПК-3)-I, З 4(ОПК-3)-I, У 1(ОПК-3)-I, У 2(ОПК-3)-I, У 3(ОПК-3)-I, В 2(ОПК-3)-I, В 3(ОПК-3)-I.	Вопросы экзаменационных билетов

		<p>З 1(ОПК-6)-I, З 2(ОПК-6)-I, З 3(ОПК-6)-I, У 1(ОПК-6)-I, У 2(ОПК-6)-I, У 3(ОПК-6)-I, В 1(ОПК-6)-I, В 2(ОПК-6)-I, В 3(ОПК-6)-I В 4(ОПК-6)-I.</p> <p>З 1(ПК-1)-1, З 3(ПК-1)-1, У 1(ПК-1)-1, У 2(ПК-1)-1, У 3(ПК-1)-1, В 1(ПК-1)-1, В 3(ПК-1)-1, В 4(ПК-1)-1, В 5(ПК-1)-1.</p>	
--	--	---	--

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

Карты формируемых компетенций в составе ОП (Приложение к ОП 1) включают:

- описание **этапов и уровней освоения компетенций** (изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса», предусматривает освоение целевых компетенций)

- **характеристику** планируемых результатов обучения для каждого уровня освоения компетенции и показателей их проявления (дескрипторов): **владений, умений, знаний** (с соответствующей индексацией);

- **шкалу оценивания результатов обучения** (владений, умений, знаний) с описанием **критериев оценивания**.

Результаты обучения по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса», определяются показателями и критериями оценивания сформированности компетенций на этапах их формирования.

Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить уровень освоения материала обучающимися. Критерии оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) представлены в карте компетенции ОП.

Шкала оценивания:

«Отлично» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 80% более (в соответствии с картами компетенций ОП) оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно»: студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций;

«Хорошо» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций на 60% и более (в соответствии с картами компетенций ОП) оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно», допускается оценка «удовлетворительно»: обучающийся показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций;

«Удовлетворительно» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 40% и более (в соответствии с картами компетенций ОП) оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: обучающийся показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой;

«Неудовлетворительно» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций менее, чем 40% (в соответствии с картами компетенций ОП) оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя решать поставленные задачи

из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины. Соответствие критериев оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) системам оценок представлено в таблице 2

Шкала оценивания результатов

Таблица 2

Процентная шкала (при ее использовании)	Оценка в системе «неудовлетворительно – удовлетворительно – хорошо – отлично»
1	2
0-50%	Неудовлетворительно
50-69%	Удовлетворительно
70-85%	Хорошо
86-100%	Отлично

Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости) Шкала оценивания результатов

Таблица 3

Процентная шкала (при ее использовании)	Оценка в системе «зачтено», «не зачтено»
0-50%	Не зачтено
51-100%	Зачтено

Критерии оценки

Таблица 4

Наименование оценочного средства		Критерии оценивания
1	2	3
1	Вопросы к устному опросу	оценка «зачтено» выставляется студенту, если студентом принималось активное участие в обсуждениях, раскрыта суть вопроса; оценка «не зачтено» при пассивном участии в обсуждении.

Студент допускается к промежуточной аттестации при оценке «зачтено» по всем оценочным средствам текущего контроля успеваемости данной дисциплины.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

1. Формы текущего контроля успеваемости

Примерный перечень вопросов для устного опроса

1. Как называется соглашение, заключаемое, как правило, в письменной форме и определяющее взаимные права и обязательства подписавших его участников?
2. Как называется использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации?
3. Как называется система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала?
4. В чем особенность японской системы мотивации?
5. Назовите внутреннее состояние, направляющее поведение человека; позиция, предрасполагающая субъекта действовать определенным целесообразным образом.
6. Кто разработал двухфакторную теорию мотивации?
7. Что является основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала?
8. Что входит в структуру заработной платы?
9. От чего зависит установление заработной платы?
10. Как называется концепция, заключающаяся в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации?
11. Как называется побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных

ориентациях, интересах?

12. О ком идет речь? Это авторитетный член организации или малой группы, за которым в коллективе признается право принимать ответственные решения в значимых для него (коллектива) ситуациях.

13. Как называется процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого?

14. Характер чего относится к важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей?

15. Как называется состояние душевного и поведенческого расстройства, которое связано с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации?

16. Что включает в себя система управления персоналом?

17. На каком этапе жизненного становления человека происходит удовлетворение потребности в безопасности?

18. Как называется планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников.

19. Как называется концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной.

20. О чем идет речь? Это система взаимосвязи работников с менеджерами и между собой, со средствами производства и информационными системами.

2. Формы промежуточной аттестации

Экзамен по дисциплине проходит в период экзаменационной сессии в виде письменно-устного экзамена и заключается в ответе на вопросы экзаменационного билета, содержащего 2 вопроса.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Какое название носит модель, выстроенная по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации?

2. Как называется управление, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации.

3. Что помогает сделать личная система?

4. Что относят к глобальной теории потребности А. Маслоу?

5. Что относится к основным характеристикам кадровой политики организации?

6. Как называется политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали?.

7. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить какие потребности?

8. Назовите цель управления человеческими ресурсами

9. Что такое отношение числа работников, покинувших организацию вследствие текучести, к среднесписочной численности работников?

10. Какая бывает форма проявления текучести кадров?

11. Какое название носит взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам?

12. Назовите форму оценки лояльности персонала.


13. Как называется описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других характеристик профессий?

14. Как называется оплата труда за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте?

15. Как называется сумма денег, полученная работником за определенный период времени без учета их покупательной способности?

16. Как называется неспособность выполнять работу?
17. Как называются работники, выполняющие работу на данном предприятии на основе отношений найма?
18. Как называется совокупность мотивов, определяющих основные параметры трудовой деятельности; составная часть системы управления персоналом, заключающаяся в формировании, поддержании и непрерывной адаптации мотивов трудовой деятельности применительно к отдельным работникам и их группам?
19. О чем идет речь? Это не обладающее гарантированностью единовременное денежное вознаграждение работника за достижение некоторых качественных показателей.
20. Как называется результат установления соответствия спроса на труд и предложения труда (для наемных работников), находящий свое выражение в осуществлении ими трудовой деятельности?

Примерная структура билета

 <p>САМАРСКИЙ ПОЛИТЕХ Открытый университет</p>	<p>Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «СамГТУ»).</p> <p>Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Белебее Республики Башкортостан</p>
<p>Кафедра <i>Строительство</i></p> <p style="text-align: center;">ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1</p> <p>по дисциплине (модулю) « Управление человеческими ресурсами»</p> <p style="text-align: right;">Курс 4</p> <p>Код направления подготовки 38.03.02. <i>БФ СамГТУ</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование привлечения персонала; 2. Анализ баланса рабочего времени административно-управленческих работников организации 	
<p>Составил: Доцент _____ О.В.Валеева (подпись) « ____ » _____ 20__ г.</p>	<p>Утверждаю: Зав. кафедрой _____ М.Е.Сапарёв (подпись) « ____ » _____ 20__ г.</p>

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Таблица 5

Компетенция	Оценочные средства	
	Текущий контроль	Промежуточный контроль
	Вопросы к устному опросу	Вопросы экзаменационного билета
	Практические занятия	экзамен
	Разделы 1,2,3,4	Разделы 1,2,3,4
ОПК-3-1	З 1(ОПК-3)-1, З 2(ОПК-3)-1 З 3(ОПК-3)-1, З 4(ОПК-3)-1, У 1(ОПК-3)-1, У 2(ОПК-3)-1, У 3(ОПК-3)-1, В 2(ОПК-3)-1, В 3(ОПК-3)-1.	З 1(ОПК-3)-1, З 2(ОПК-3)-1 З 3(ОПК-3)-1, З 4(ОПК-3)-1, У 1(ОПК-3)-1, У 2(ОПК-3)-1, У 3(ОПК-3)-1, В 2(ОПК-3)-1, В 3(ОПК-3)-1
ОПК-6-1	З 1(ОПК-6)-1, З 2(ОПК-6)-1, З 3(ОПК-6)-1, У 1(ОПК-6)-1, У 2(ОПК-6)-1, У 3(ОПК-6)-1, В 1(ОПК-6)-1, В 2(ОПК-6)-1, В 3(ОПК-6)-1 В 4(ОПК-6)-1.	З 1(ОПК-6)-1, З 2(ОПК-6)-1, З 3(ОПК-6)-1, У 1(ОПК-6)-1, У 2(ОПК-6)-1, У 3(ОПК-6)-1, В 1(ОПК-6)-1, В 2(ОПК-6)-1, В 3(ОПК-6)-1 В 4(ОПК-6)-1.
ПК-1-1	З 1(ПК-1)-1, З 3(ПК-1)-1, У 1(ПК-1)-1, У 2(ПК-1)-1, У 3(ПК-1)-1, В 1(ПК-1)-1, В 3(ПК-1)-1, В 4(ПК-1)-1, В 5(ПК-1)-1.	З 1(ПК-1)-1, З 3(ПК-1)-1, У 1(ПК-1)-1, У 2(ПК-1)-1, У 3(ПК-1)-1, В 1(ПК-1)-1, В 3(ПК-1)-1, В 4(ПК-1)-1, В 5(ПК-1)-1.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Практически учебная дисциплина призвана формировать общепрофессиональные (ОПК-3, ОПК-6) и профессиональные (ПК-1) компетенции поэтапно:

1-й этап: оценивание уровня достижения каждого из запланированных результатов обучения – дескрипторов (знаний, умений, владений) в соответствии со шкалами и критериями, установленными картами компетенций ОП (Приложение к ОП 1). Экспертной оценке преподавателя подлежат уровни сформированности отдельных дескрипторов, для оценивания которых предназначена данная оценочная процедура текущего контроля или промежуточной аттестации согласно матрице соответствия оценочных средств результатам обучения по дисциплине (раздел 3.3 Фонда оценочных средств).

2-й этап: интегральная оценка достижения обучающимся запланированных результатов обучения по итогам отдельных видов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Характеристика процедур текущего и итогового контроля по дисциплине

Таблица 6

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Методы оценивания	Виды выставляемых оценок	Способ учета индивидуальных достижений обучающихся
1.	Вопросы к устному опросу	Систематически на практических занятиях /устно.	экспертный	Зачёт / Не зачёт	рабочая книжка преподавателя
3.	Вопросы экзаменационного билета	По окончании изучения дисциплины / устно.	экспертный	по пятибалльной шкале	Рабочая книжка преподавателя, ведомость, зачетная книжка

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

Б1.Б.03.08 Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Заочная
Выпускающая кафедра Кафедра-разработчик	Строительство Строительство

Курс	Час. /з.е.	Лекции, час.	Лаб.раб, час.	Практ. зан., час.	КСР	СРС	Контроль	Форма контроля
4	288/8	6	-	8	8	257	9	Экзамен
Итого	288/8	6	-	8	8	257	9	Экзамен

Дисциплина (модуль) относится к *базовой* части учебного плана.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональных:	
ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
ОПК-6	Владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации
Профессиональных:	
ПК-1	Владение 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


Изучение дисциплины направлено на изучение вопросов, связанных с определением роли человеческих ресурсов в процессе деятельности хозяйствующего субъекта. Дисциплина позволяет студентам изучить принципы и методы управления человеческими ресурсами, основы планирования движения трудовых ресурсов, оценки их потенциала и определение направлений развития и использования потенциала работников организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме устного опроса и промежуточный контроль в форме экзамена.



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»
в г. Белебее Республики Башкортостан


Л.М. Инаходова
26 мая 2022 г.

Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины (модуля)

Б1.Б.03.08 Управление человеческими ресурсами

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса»

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

25) Пункт 3 Фондов оценочных средств п. 3.2 Формы промежуточной аттестации дополнить разделом «Типовые задания для проведения промежуточной аттестации».

Разработчик дополнений и изменений:

профессор, д.э.н., доцент

(должность, степень, ученое звание)

(подпись)

Л.А. Ильина

(ФИО)

Дополнения и изменения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры

26 мая 2022 г., протокол № 4.

Заведующий кафедрой

(подпись)

А.А. Цынаева

(ФИО)

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Компетенции:

ОПК-3 Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ОПК-6 Владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации

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

Номер задания	Содержание вопроса	Компетенция	Время выполнения задания, мин
1	Приток новых людей и идей в организацию уменьшает такой комплекс кадровых мероприятий, как: а) формирование, обучение, стимулирование внутри самой организации б) использование международных кадров в) компенсационная политика	ОПК-3	2
2	Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа б) вертикального типа в) центростремительного типа	ОПК-3	2
3	К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят: а) низкие затраты на адаптацию персонала б) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников в) появление новых импульсов для развития	ОПК-3	2
4	Стратегия, предполагающая постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями: а) эволюционная б) роста в) реактивная	ОПК-3	2
5	Какое название носит принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы: а) комплексность б) методичность в) системность	ОПК-3	2
6	Какое название носит модель, выстроенная по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации: а) нормированная б) механистическая	ОПК-3	2

	в) программированная		
7	<p>Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:</p> <p>а) комплексная оценка качества работы б) оценка личных и деловых качеств в) оценка результатов труда</p>	ОПК-3	2
8	<p>Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:</p> <p>а) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства в) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства</p>	ОПК-3	2
9	<p>Что относится к причинам снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала со стороны заказчика:</p> <p>а) синдром «новое-поверх-старого» б) наличие системы оценки потребности планирования обучения в) отсутствие системы оценки потребности планирования обучения</p>	ОПК-3	2
10	<p>Какое название носит развитие карьеры сотрудника в рамках одной организации:</p> <p>а) карьера «перепутье» б) внутриорганизационное развитие карьеры в) внутрипрофессиональный карьерный рост</p>	ОПК-3	2
11	<p>Что из представленного ниже относится к преимуществам группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:</p> <p>а) более медленная верификация идей и информации б) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений в) более быстрая верификация идей и информации</p>	ОПК-3	2
12	<p>Что из представленного ниже относится к преимуществам группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:</p> <p>а) присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала б) отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала в) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений</p>	ОПК-3	2
13	<p>Какое название носит назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвинутых наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:</p> <p>а) вертикальное перемещение (выдвижение) б) внутрипрофессиональный карьерный рост в) внутриорганизационное развитие карьеры</p>	ОПК-3	2
14	<p>Под процессом набора персонала понимается:</p> <p>а) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности б) прием сотрудников на работу в) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность</p>	ОПК-3	2
15	<p>Как называется состояние душевного и поведенческого расстройства, которое связано с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации:</p> <p>а) стресс</p>	ОПК-3	2

	б) аффект в) страсть		
16	Какую специфическую компетенцию выделяют для руководителей среднего звена: а) обмен знаниями б) управление человеческими ресурсами в) обмен навыками	ОПК-6	2
17	Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов, так ли это: а) да б) нет в) лишь отчасти	ОПК-6	2
18	Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям, так ли это: а) да б) нет в) лишь отчасти	ОПК-6	2
19	Как называется стратегия, направленная на то, чтобы поставить на рынок товары и услуги по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция: а) эволюционная б) ограниченного роста в) дифференциации	ОПК-6	2
20	Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде», так ли это: а) да б) нет в) лишь отчасти	ОПК-6	2
21	Система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией: а) системная кадровая политика б) активная кадровая политика в) открытая кадровая политика	ОПК-6	2
22	Система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал: а) методичная кадровая политика б) активная кадровая политика в) эффективная кадровая политика	ОПК-6	2
23	Система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий: а) закрытая кадровая политика б) превентивная кадровая политика в) пассивная кадровая политика	ОПК-6	2
24	Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства, так ли это: а) да	ОПК-6	2

	б) нет в) лишь отчасти		
25	Какое название носит взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам: а) Стратегия роста б) Миссия организации в) Стратегия организации	ОПК-6	2
26	Один из навыков, необходимый сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций: а) профессионализм в области финансового управления организацией б) знание общих законов развития организации в) особенности технологических процессов производства	ОПК-6	2
27	Один из навыков, необходимый сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций: а) компетентность в своей профессиональной области б) специфика обеспечения информационной безопасности отрасли в) профессионализм в области финансового управления организацией	ОПК-6	2
28	Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть: а) заключение контракта б) отбор кандидатов в) привлечение кандидатов	ОПК-6	2
29	Система управления персоналом включает в себя: а) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей б) службу технологического контроля в) подразделения капитального строительства	ОПК-6	2
30	Система управления персоналом включает в себя: а) функциональные подразделения и их руководителей б) службу технологического контроля в) общее руководство организацией	ОПК-6	2
31	Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности: а) фирмы; б) населения; в) побуждающие людей к действию.	ПК-1	2
32	Двухфакторную теорию мотивации разработал: а) А. Маслоу; б) Ф. Герцберг; в) В. Врум	ПК-1	2
33	В пирамиде потребностей А. Маслоу 4 ступень – это: а) потребности в безопасности; б) потребность в самоактуализации; в) потребность в признании.	ПК-1	2
34	Согласно теории Маслоу ... является высшей в иерархии: а) потребности в безопасности; б) потребность в самореализации; в) потребность в любви и принадлежности.	ПК-1	2
35	Модель Портера-Лоулера относится к: а) процессуальным теориям мотивации; б) классическим теориям мотивации; в) двухфакторным теориям мотивации.	ПК-1	2
36	Каким образом удовлетворяются потребности высшего порядка? а) материальным способом б) внутренним образом в) признанием	ПК-1	2

	г) внешним способом		
37	В структуру заработной платы входит? а) персонал б) себестоимость в) убытки г) вес	ПК-1	2
38	Выберите способы, которые относят к нематериальной мотивации? а) стандартные б) корпоративные в) официальные г) оригинальные	ПК-1	2
39	Выберите основную причину ухода сотрудника из компании? а) заработная плата б) коллектив в) личность руководителя г) график работы	ПК-1	2
40	Какая бывает форма проявления текучести кадров? а) увольнение б) замещение должности в) подбор персонала г) уход сотрудника в декретный отпуск	ПК-1	2
41	Какая бывает форма оценки лояльности персонала? а) питание с коллективом в общей столовой б) переработка в) активное участие в корпоративной жизни г) обращение на «Ты»	ПК-1	2
42	К глобальной теории потребности А. Маслоу относят...? а) выявление потребностей б) применимость на практике теории потребностей А. Маслоу в) измерение потребностей г) определение уровня потребностей	ПК-1	2
43	В чем особенность японской системы мотивации? а) командность б) клановость в) терпимость г) результативность	ПК-1	2
44	На каком этапе жизненного становления человека происходит удовлетворение потребности в безопасности? а) подростковый возраст б) на всех возрастных этапах в) детский возраст г) пенсионный возраст	ПК-1	2
45	Что из нижеперечисленного относится к форме оценки лояльности сотрудников? а) работа во внеурочные часы б) курение на этажах компании в) маркетинг компании г) стаж	ПК-1	2
46	От чего зависит установление заработной платы? а) от трудового вклада б) от минимального размера оплаты труда на рынке в) от способностей сотрудника г) от мнения учредителя компании	ПК-1	2
47	Что помогает сделать личная система? а) сменить руководство б) найти новое место работы в) усовершенствовать свое поведение г) изменить свои должностные обязанности	ПК-1	2
48	Внутреннее состояние, направляющее поведение человека;	ПК-1	2

	позиция, предрасполагающая субъекта действовать определенным целесообразным образом, — это: а) мотивация б) склонность в) отношение г) мышление		
49	К основным характеристикам кадровой политики организации относится: а) значимость роли персонала б) планирование человеческих ресурсов в) организационное планирование г) анализ потенциалов персонала	ПК-1	2
50	К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей, относится характер: а) стимулирования досрочного выхода на пенсию б) интеграции управления персоналом со стратегией бизнеса в) взаимодействия с другими людьми во время работы г) количественного и качественного планирования персонала	ПК-1	2
51	Функционирующая в рамках кадровой политики система отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах самого человека, так и организации.	ОПК-3	3
52	Управление, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации.	ОПК-3	3
53	Действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации.	ОПК-3	3
54	Политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали.	ОПК-3	3
55	Стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними.	ОПК-3	3
56	Планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников.	ОПК-3	3
57	<i>(Указать вид)</i> кадровая политика – система правил и норм, которая предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию.	ОПК-3	3
58	<i>(Указать вид)</i> кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал.	ОПК-3	3
59	<i>(Указать вид)</i> кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией.	ОПК-3	3
60	<i>(Указать вид)</i> кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что организация включает новый персонал только с низшего должностного уровня, а последующее замещение происходит из числа работников организации.	ОПК-3	3

61	(Указать вид) кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий.	ОПК-3	3
62	(Указать вид) кадровая политика – система правил и норм, характерная для предприятий, руководство которых осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации в работе с персоналом и предпринимает меры по разрешению возникающих проблем.	ОПК-3	3
63	Концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной.	ОПК-3	3
64	Система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и действуют входящие в нее люди.	ОПК-3	3
65	Цель управления человеческими ресурсами	ОПК-3	5
66	Верны ли утверждения? а) В отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с потребностей организации в рабочей силе на нужды персонала б) В отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с нужд персонала на потребности самой организации в рабочей силе	ОПК-6	3
67	Верны ли утверждения? а) Для управления человеческими ресурсами на современном этапе характерно системное, комплексное решение вопросов управления персоналом и всех других стратегических задач на основе единой программы деятельности организации б) Для управления человеческими ресурсами на современном этапе характерно участие всех линейных руководителей в реализации единой кадровой политики и решения задач в области управления персоналом	ОПК-6	3
68	Верны ли утверждения? а) Корпоративное управление и его централизация привели к перерастанию управления персоналом из чистой кадровой функции в управление человеческими ресурсами б) Повышение гибкости организации, децентрализация управления привели к перерастанию управления персоналом из чистой кадровой функции в управление человеческими ресурсами	ОПК-6	3
69	концепция, заключающаяся в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.	ОПК-6	3
70	функционирующая в рамках кадровой политики система отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах самого человека, так и организации.	ОПК-6	3
71	Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп (Ринв) – 1,2 млн.; работающие подростки (Рмол) – 0,1 млн; работающие пенсионеры (Рпен) – 4,5 млн. Определите численность трудовых ресурсов.	ОПК-6	3
72	Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года (Ртр) – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (Nj) – 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, Рв – 2,0 млн. Человек; численность	ОПК-6	3

	лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (P_n) – 1,6 млн. человек.		
73	Описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других характеристик профессий — это...	ОПК-6	3
74	Оплата труда за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте — это оплата ...	ОПК-6	3
75	Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах — это...	ОПК-6	3
76	Приспособление работника к условиям деятельности; включает в себя ряд составляющих. Различают профессиональную адаптацию - формирование профессиональных знаний, умений и навыков, усвоение соответствующих ей технологических процессов и основ поведения в стандартных производственных ситуациях; психофизиологическую адаптацию - приспособление работника к условиям труда и режиму рабочего времени; социальную адаптацию - приспособление к внутренней (трудовой коллектив) и к внешней среде (клиенты, заказчики) трудовой деятельности.	ОПК-6	3
77	Вариант сдельной заработной платы, при котором определяется сумма оплаты за весь заранее оговоренный объем работ.	ОПК-6	3
78	Метод погружения в реальные проблемные ситуации или реальную среду обитания.	ОПК-6	3
79	Подтверждение соответствия работника занимаемой должности, осуществляемое на основе решения специально созданной комиссии с учетом анализа результатов работы и уровня квалификации.	ОПК-6	3
80	Сумма индивидуальных бюджетов времени, позволяющая выявить структуру затрат времени в масштабах некоторых совокупностей работников (социальных групп).	ОПК-6	3
81	Распределение рабочего времени работника по различным видам деятельности с выделением времени простоев и перерывов в работе, входящих в состав оплачиваемого времени.	ПК-1	3
82	Результат установления соответствия спроса на труд и предложения труда (для наемных работников), находящий свое выражение в осуществлении ими трудовой деятельности	ПК-1	3
83	Основная часть трудового вознаграждения, имеющая материальную форму и обладающая большим (основная заработная плата) или меньшим (дополнительная заработная плата) постоянством.	ПК-1	3
84	Часть рабочей силы, постоянно закрепленная за предприятием (в отличие, скажем, от временных работников и консультантов), т.е. постоянная часть его персонала.	ПК-1	3
85	Соглашение, заключаемое, как правило, в письменной форме и определяющее взаимные права и обязательства подписавших его участников.	ПК-1	3
86	Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов; серьезное разногласие, острый спор.	ПК-1	3
87	Система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала.	ПК-1	3
88	величина, определяемая отношением количества работников, принятых на работу за данный период, к среднесписочной численности работников	ПК-1	3
89	величина, определяемая по формуле $K_s = 1 - (P_v - (P + P_{,,}))$, где P_v - количество выбывших работников (прежде всего по причине текучести рабочей силы); P'' - численность вновь принятых работников; P - среднесписочная численность работников в предшествующий период	ПК-1	3

90	отношение числа работников, покинувших организацию вследствие текучести, к среднесписочной численности работников	ПК-1	3
91	авторитетный член организации или малой группы, за которым в коллективе признается право принимать ответственные решения в значимых для него (коллектива) ситуациях	ПК-1	3
92	использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации	ПК-1	3
93	Совокупность мотивов, определяющих основные параметры трудовой деятельности; составная часть системы управления персоналом, заключающаяся в формировании, поддержании и непрерывной адаптации мотивов трудовой деятельности применительно к отдельным работникам и их группам.	ПК-1	3
94	Неспособность выполнять работу	ПК-1	3
95	сумма денег, полученная работником за определенный период времени без учета их покупательной способности.	ПК-1	3
96	система взаимосвязи работников с менеджерами и между собой, со средствами производства и информационными системами	ПК-1	3
97	процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.	ПК-1	3
98	работники, выполняющие работу на данном предприятии на основе отношений найма.	ПК-1	3
99	не обладающее гарантированностью единовременное денежное вознаграждение работника за достижение некоторых качественных показателей.	ПК-1	3
100	периодическая и заранее запланированная смена выполняемых работником производственных функций с целью устранения односторонних перегрузок, усиления взаимосвязи работников, повышения их гибкости.	ПК-1	3