

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Документальная информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.03.2022 18:34:32
Уникальный программный ключ:
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


личная подпись **В.В. Шутенко**
инициалы, фамилия

« 26 » июля 2021 г.

Протокол № 11 от 26.07.2021

Председатель совета


личная подпись **В.В. Шутенко**
инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Управление персоналом (продвинутый уровень)

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 Менеджмент
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Общий и стратегический менеджмент
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 4 (з.е.)

Всего учебных часов: 144 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Экзамен	1	2	2

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	получении студентами концептуальных знаний, формирование умений и выработка навыков по стратегическому и операционному управлению персоналом с учетом применения методов и технологий риск -менеджмента для решения профессиональных задач в области стратегического и операционного управления персоналом организации
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> -формирование представлений о теоретических основах и основных концепциях управления персоналом, его месте и роли в системе управления организацией; -приобретение теоретических знаний и практических навыков в области формирования и проектирования кадровых служб и подразделений системы управления персоналом, постановки и организации их работы; -приобретение знаний и выработка навыков по управлению деловой карьерой, продвижением, развитием, обучением, повышением квалификации, мотивацией и стимулированием труда персонала, оценкой трудового потенциала организации и обоснованием механизмов его использования при реализации кадровых стратегий организации; -приобретение основополагающих знаний в области политики занятости, регулирования социально-трудовых отношений в сфере управления персоналом; -получение знаний, формирование умений и выработка навыков по стратегическому и операционному управлению персоналом для решения профессиональных задач управления в сфере общего и стратегического менеджмента организации; -получение знаний, формирование умений и выработка навыков по применению методов и технологий управления кадровыми рисками для решения профессиональных задач управления в сфере общего и стратегического менеджмента организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Дисциплина базируется на знаниях, сформированных на предыдущем уровне высшего образования
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	<ul style="list-style-type: none"> Корпоративное управление и корпоративная культура Организационная культура Тайм-менеджмент Управление деловой карьерой Управление изменениями Управление качеством (продвинутый уровень)

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
		ПК3 Способен оценить управленческие решения с позиции риск-менеджмента	

ПК-3.1	Знать: основные теории и подходы риск-менеджмента	<p>обладает знанием методов, способов и приемов принятия решений, формирования стратегических и операционных целей и задач в системе управления персоналом организации;</p> <p>знанием особенностей функционального разделения труда, обязанностей и полномочий менеджеров по управлению персоналом; знанием принципов и моделей проектирования организационных структур служб по управлению персоналом; знанием кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом; знанием вариантов при разработке и реализации управленческих решений и обосновании стратегий управления персоналом; знанием методологии и технологии работы кадровых служб и подразделений системы управления персоналом; знанием критериев и технологий оценки эффективности работы менеджеров и служб управления персоналом организации; знанием подходов и технологий учета, идентификации и анализа кадровых рисков при разработке целей и принятии управленческих решений в системы управления персоналом и при организации системы управления персоналом на предприятии</p>	Тест
ПК-3.2	Уметь: анализировать внутренний и внешний контекст функционирования организации и устанавливать связи с процессом управления рисками	<p>обладает умением осуществлять анализ среды, необходимый для обоснования, принятия и реализации управленческих решений и формирования стратегических и операционных целей и задач в системе управления персоналом организации;</p> <p>умением распределять обязанности и полномочия менеджеров по управлению персоналом; умением проектировать организационные структуры служб по управлению персоналом по типовым моделям; умением использовать кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом при осуществлении кадровых процессов; умением применять технологии работы кадровых служб и подразделений системы управления персоналом; умением производить оценку эффективности работы менеджеров и служб управления персоналом организации; умением применять подходы и технологий учета, идентификации и анализа кадровых рисков при осуществлении управления кадровыми процессами и постановке задач менеджерам по управлению персоналом</p>	Выполнение реферата

ПК-3.3	Владеть: навыками постановки задач для ключевых участников процесса управления рисками	<p>обладает навыками постановки целей и задач менеджерам по управлению персоналом в пределах их обязанностей и полномочий; навыками организации коллективного взаимодействия между сотрудниками служб персонала для решения задач их подразделений;</p> <p>навыками проектирования организационных структур служб по управлению персоналом; навыками использования кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом при решении целей и задач по управлению персоналом; навыками организации работы кадровых служб и подразделений системы управления персоналом; навыками оценки эффективности работы менеджеров и служб управления персоналом организации; навыками учета, идентификации и анализа кадровых рисков при разработке целей и принятии управленческих решений в системы управления персоналом и при организации работы служб по управлению персоналом на предприятии</p>	Эссе
ПК4 Способен определять ключевые показатели эффективности деятельности работников на основе стратегических и операционных задач в области риск-менеджмента			
ПК-4.1	Знать: основные нормы корпоративного управления и корпоративной культуры	<p>обладает знанием требований, методов, способов, технологий и процессов управления персоналом организации; знанием показателей, требований, методов, способов и алгоритмов подготовки, разработки и реализации стратегических и операционных решений и задач по работе с кадровым резервом, перемещением персонала, планированием деловой карьеры персонала, обучением, подготовкой и повышением квалификации персонала, его мотивацией и стимулирование труда; знанием ключевых критериев и показателей оценки эффективности трудовых компетенций персонала организации; знанием ключевых показателей эффективности деятельности менеджеров по персоналу при оценке выполнения ими стратегических и организационных задач в сфере управления персоналом с учетом требований риск-менеджмента</p>	Тест
ПК-4.2	Уметь: определять различные сферы применения риск-менеджмента	<p>обладает умением осуществлять процессы стратегического и операционного управления персоналом с учетом требований риск-менеджмента; умением применять технологии подготовки, разработки и реализации стратегических и операционных решений по управлению персоналом с учетом требований риск-менеджмента применительно к различным подсистемам системы управления персоналом.</p>	Выполнение реферата

ПК-4.3	Владеть: навыками определения ключевых показателей эффективности деятельности работников на основе стратегических и операционных задач в области риск-менеджмента	владеет навыками учета требований и применения технологии и способов ведения процессов стратегического и операционного управления кадровым резервом, перемещением персонала, планированием деловой карьеры персонала, обучением, подготовкой и повышением квалификации персонала, его мотивацией и стимулирование труда; навыками определения ключевых показателей эффективности трудовой деятельности персонала компании; навыками определения ключевых показателей эффективности менеджеров по персоналу при оценке выполнения ими стратегических и организационных задач в сфере управления персоналом организации.	Эссе
ПК5 Способен адаптировать международные и национальные стандарты и внедрять нормы и правила управления рисками в организации			
ПК-5.1	Знать: международные и национальные стандарты по управлению рисками	обладает знанием принципов, процессов, технологий и подходов формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками; знанием методов оценки кадровых рисков и технологий управления кадровыми рисками; знанием целей, задач и требований к системе управления кадровыми рисками; знанием технологии проведения анализа среды управления кадровыми рисками; знанием стандартов, норм и правил управления кадровыми рисками и методов управления кадровыми рисками при осуществлении решений и задач в сфере управления персоналом организации	Тест
ПК-5.2	Уметь: применять стандарты в области риск-менеджмента	обладает умением применять принципы, процессы, технологии и подходы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками; умением использовать методы оценки кадровых рисков и технологии управления кадровыми рисками; умением ставить цели и задачи и соблюдать требования к системе управления кадровыми рисками; умением применять технологии проведения анализа среды управления кадровыми рисками; умением применять стандарты, нормы и правила управления кадровыми рисками и методы управления кадровыми рисками при осуществлении решений и задач в сфере управления персоналом организации	Выполнение реферата

ПК-5.3	Владеть: навыками адаптации и внедрения норм и правил управления рисками в организации	владеет навыками применения принципов, процессов, технологий формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками; навыками использования методологии и технологий обоснования и разработки целей, моделей и стратегий по управлению кадровыми рисками; навыками применения методик и алгоритмов проведения анализа и оценки кадровых рисков; навыками адаптации и внедрения международных и национальных стандартов, норм и правил управления кадровыми рисками при решении задач по управлению персоналом организации	Эссе
--------	--	---	------

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Персонал предприятия как объект управления	Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
2.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	Организация (предприятие) как социальная система управления. Закономерности управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Развитие человеческих ресурсов организации.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

3.	Принципы управления персоналом	Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно-распорядительные методы. Социально-психологические методы. Нормативный метод планирования. Балансовый метод планирования. Методологические подходы в кадровом менеджменте.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
4.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции. Организационная структура службы управления персоналом.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
5.	Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство. Нормативно-методическое обеспечение предприятия и организаций.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

6.	Анализ кадрового потенциала организации	<p>Кадровый потенциал организации и методы его анализа.</p> <p>Трудовой коллектив, его признаки и функции.</p> <p>Формальные и неформальные группы, управление ими.</p> <p>Власть и лидерство. Теория «Х», теория «У».</p> <p>Нововведение и персонал. Социально-психологический климат в коллективе.</p>	<p>8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8</p>	<p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>
7.	Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры	<p>Политика компании в области управления карьерой. Определение потребности организации в кадровом резерве.</p> <p>Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала. Карьерный план сотрудника.</p> <p>Удержание кадрового резерва. Кадровый резерв по различным категориям.</p> <p>Оценка эффективности работы с кадровым резервом. Управление талантами.</p>	<p>8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8</p>	<p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>
8.	Подбор, профориентация и деловая оценка персонала	<p>Общие понятия подбора персонала и его профессиональной ориентации.</p> <p>Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации персонала. Параметрическое описание личности.</p> <p>Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала.</p> <p>Основные этапы подбора персонала и его профессиональной ориентации.</p> <p>Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Нормативная база проведения аттестации персонала организации.</p>	<p>8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8</p>	<p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>

9.	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	<p>Значение обучения персонала организации, его сущность и виды.</p> <p>Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.</p> <p>Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.</p> <p>Формы и методы обучения персонала.</p>	<p>8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8</p>	<p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>
10.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	<p>Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации.</p> <p>Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе. Эволюция теорий мотивации.</p> <p>Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения. Индивидуальные мотивы приобретения.</p> <p>Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации. Мотивы безопасности в управлении персоналом.</p> <p>Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.</p>	<p>8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8</p>	<p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>
11.	Профессиональная и организационная адаптация	<p>Понятие, виды адаптации персонала, индивидуально-психологические особенности адаптационного процесса. Стадии процесса адаптации. Профессиональная ориентация и ее роль в адаптационном процессе.</p>	<p>8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8</p>	<p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>

12.	Конфликты в коллективе	<p>Понятие конфликта, его объекты и субъекты, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов.</p> <p>Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации.</p> <p>Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.</p>	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
13.	Оценка эффективности управления персоналом	<p>Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень.</p> <p>Показатели экономической эффективности управления персоналом.</p> <p>Оценка экономической эффективности проектов совершенствования систем управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.</p>	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
14.	Кадровые риски как объект управления, их виды и факторы	<p>Социально-экономическое содержание кадровых рисков. Основные характеристики кадровых рисков.</p> <p>Источники кадровых рисков.</p> <p>Классификация кадровых рисков. Подходы и принципы классификации кадровых рисков</p> <p>Количественные и качественные кадровые риски.</p> <p>Внешние и внутренние кадровые риски.</p>	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

15.	Методы оценки кадровых рисков	Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков. Классификация методов оценки кадровых рисков по ситуациям кадровых рисков и особенности их использования. Совокупность методов оценки кадровых рисков.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
16.	Методика управления кадровыми рисками	Основные аспекты, учитываемые при управлении кадровыми рисками. Необходимые элементы методики управления кадровыми рисками. Этапы реализации методики управления кадровыми рисками.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
17.	Цели, задачи, требования к системе управления кадровыми рисками	Постановка целей и выработка задач системы. Выработка требований к системе управления кадровыми рисками. Нормативно-методическое и документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

18.	Система управления кадровыми рисками	Формирование системы управления кадровыми рисками организации. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации. Организационный механизм управления кадровыми рисками организации.	8.1.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.4, 8.1.5, 8.2.5, 8.1.6, 8.1.7, 8.2.6, 8.1.8	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
-----	--------------------------------------	--	---	--

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 1 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	4
2.	2	1	0	1	4
3.	2	0	0	2	4
4.	2	1	0	1	3
5.	2	0	0	2	4
6.	3	1	0	2	3
7.	2	1	0	1	4
8.	3	1	0	2	4
9.	2	1	0	1	4
10.	2	1	0	1	4
11.	2	0	0	2	4
12.	3	1	0	2	3
13.	3	1	0	2	3
14.	2	1	0	1	4
15.	3	1	0	2	3
16.	2	0	0	2	4
17.	3	1	0	2	3
18.	2	1	0	1	4
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	46	14	0	28	98

Форма обучения: очно-заочная, 2 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	

	работа	занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	работа
1.	2	1	0	1	4
2.	2	1	0	1	4
3.	2	1	0	1	4
4.	2	1	0	1	4
5.	2	1	0	1	4
6.	2	1	0	1	4
7.	2	1	0	1	4
8.	2	1	0	1	4
9.	2	1	0	1	4
10.	2	1	0	1	4
11.	2	1	0	1	4
12.	2	1	0	1	4
13.	2	1	0	1	4
14.	2	1	0	1	4
15.	3	1	0	2	3
16.	2	1	0	1	4
17.	2	1	0	1	4
18.	3	1	0	2	3
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	42	18	0	20	102

Форма обучения: заочная, 2 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	5
2.	1	0	0	1	5
3.	1	1	0	0	5
4.	1	0	0	1	5
5.	1	0	0	1	5
6.	1	1	0	0	5
7.	1	0	0	1	5
8.	1	0	0	1	5
9.	0	0	0	0	6
10.	1	0	0	1	5
11.	1	0	0	1	5
12.	0	0	0	0	6
13.	1	1	0	0	5
14.	1	1	0	0	5

15.	1	0	0	1	5
16.	1	0	0	1	5
17.	1	1	0	0	5
18.	1	0	0	1	5
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	20	6	0	10	124

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающихся.

Самостоятельная работа

Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающихся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающихся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения

соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «ПК-3.1»

Вопрос №1 .

Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

Варианты ответов:

1. управляющая;
2. обеспечивающая;
3. стратегическая.

Вопрос №2 .

Функции управления персоналом представляют собой:

Варианты ответов:

1. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
2. комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
3. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

Вопрос №3 .

Управленческий персонал включает:

Варианты ответов:

1. сезонных рабочих;
2. младший обслуживающий персонал;
3. руководителей, специалистов;

Вопрос №4 .

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

Варианты ответов:

1. мотивация;
2. составление отчетов;
3. организация.

Вопрос №5 .

Выберите ответ, где в хронологической последовательности расположены этапы становления кадрового менеджмента:

Варианты ответов:

1. Доктрина научной организации труда; доктрина индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента; доктрина школы человеческих отношений
2. Доктрина индивидуальной ответственности; доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина командного менеджмента
3. Доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ПК-3.2»

1. Разработка стратегического плана работы с персоналом предприятия.
2. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
3. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
4. Совершенствование системы набора персонала на предприятии.
5. Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
6. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
7. Организация процесса деловой оценки персонала.
8. Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
9. Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
10. Организация процессов высвобождения персонала.
11. Организация системы развития персонала плана работы с персоналом на предприятии.
12. Разработка организационного плана развития системы управления персоналом на предприятии.
13. Формирование целей развития системы управления персоналом на предприятии.
14. Формирование функций системы управления персоналом на предприятии.
15. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы в оргструктуре организации.
17. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом на предприятии.
18. Совершенствование регламентации труда персонала.
19. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
20. Совершенствование стратегического управления персоналом на предприятии.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Выполнение реферата для формирования «ПК-3.2»

1. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
2. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
3. Совершенствование системы набора персонала на предприятии.
4. Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
5. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
6. Организация процесса деловой оценки персонала.
7. Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
8. Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
9. Организация процессов высвобождения персонала.
10. Организация системы развития персонала.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области

Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме
---------	--

Эссе для формирования «ПК-3.3»

1. Что из себя представляет способность управлять организациями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
2. Какими знаниями и навыками необходимо обладать для управления организациями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
3. Влияние высокоорганизованного труда руководителя предприятия на организацию труда подчиненных
4. Стратегическое и текущее планирование человеческих ресурсов
5. Технология обучения персонала
6. Технология организации продвижения по службе
7. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности
8. Принципы и функции управления персоналом
9. Факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе
10. Экономическая эффективность управления человеческим капиталом

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части
Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

Тест для формирования «ПК-4.1»

Вопрос №1 .

Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы:

Варианты ответов:

1. анализ анкетных данных;
2. профессиональное испытание;
3. экспертиза почерка.

Вопрос №2 .

Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:

Варианты ответов:

1. да
2. нет
3. иногда

Вопрос №3 .

Что представляет процесс набора персонала:

Варианты ответов:

1. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
2. прием сотрудников на работу;
3. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

Вопрос №4 .

Карьера - это:

Варианты ответов:

1. индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
2. повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
3. предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

Вопрос №5 .

Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:

Варианты ответов:

1. анализ исполнения работы;
2. анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
3. балансовый метод.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ПК-4.2»

1. Внешние и внутренние источники набора персонала.
2. Современные технологии набора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search.
3. Процедура отбора персонала.

- 4.Собеседование (интервью): основные виды, типы, этапы проведения.
- 5.Оценка профессиональной пригодности и соответствия компании.
- 6.Понятие «адаптация персонала».
- 7.Основные цели и задачи адаптации.
- 8.Направления адаптации (первичная, вторичная).
- 9.Профессиональная и социально-психологическая адаптация.
- 10.Методы адаптации персонала.
- 11.Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия. Разработка «Книги сотрудника». Наставничество, мониторинг, коучинг.
- 12.«Симптомы» психологической дезадаптации работника.
- 13.Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Выполнение реферата для формирования «ПК-4.2»

- 1.Виды кадровых рисков
- 2.Кадровая безопасность
3. Методы управления кадровыми рисками
4. Формирование модели нарушителя
5. Управление рисками при подборе персонала
6. Комплексный подход к подбору персонала
7. Риски адаптации новых сотрудников
8. Риски оценки и аттестации персонала
9. Риски развития и обучения персонала

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Эссе для формирования «ПК-4.3»

- 1.Содержание модели мотивации.
- 2.Процессуальные модели мотивации.
- 3.Кадровое интервью: виды, роль в технологии отбора персонала.
- 4.Мотивы поведения человека на рабочем месте.
- 5.Мотивация персонала.
- 6.Современные принципы управления персоналом.
- 7.Политика вознаграждения персонала.
- 8.Время как разновидность нематериального стимулирования персонала.
- 9.Системы морального стимулирования работников.
- 10.Социальный пакет в современной фирме.
- 11.Национальные особенности управления человеческими ресурсами.
- 12.Эволюция концепции управления человеческими ресурсами.
- 13.Методы отбора и приема персонала.
- 14.Адапция новых сотрудников.
- 15.Разработка оперативного плана работы с персоналом.
- 16.Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
- 17.Совершенствование системы набора персонала на предприятии
- 18.Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
- 19.Организация процесса подбора и расстановки персонала.
- 20.Организация процесса деловой оценки персонала.
- 21.Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
- 22.Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
- 23.Организация процессов высвобождения персонала.
- 24.Организация системы развития персонала.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части
Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

Тест для формирования «ПК-5.1»

Вопрос №1 .

Чем платят предприятия за недооценку рисков?

Варианты ответов:

1. антикризисный менеджмент, корпоративное управление, производственный мониторинг, стратегическое планирование, управление кредитным и рисками
2. финансовые убытки, уменьшение стоимости акций и капитала, испорченная репутация, уход ценных сотрудников, увольнения менеджеров высшего звена, банкротство и полное разорение.
3. конкурентоспособность, порядок движения материальных потоков, используемые технологии, имидж компании

Вопрос №2 .

Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию

Варианты ответов:

1. достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
2. использование испытательного срока для новичка;
3. регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
4. введение в должность;
5. верно все вышеперечисленное.

Вопрос №3 .

Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны:

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. использовать переработки рабочего времени;
2. использовать лизинг рабочей силы;
3. использовать гибкое рабочее время;
4. использовать контракты на конкретную работу.

Вопрос №4 .

Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационную структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

Варианты ответов:

1. численную адаптацию рабочей силы;
2. функциональную адаптацию рабочей силы;
3. дистанционную адаптацию рабочей силы;
4. финансовая адаптация рабочей силы;

Вопрос №5 .

Результатами анализа кадрового состава должны стать:

Варианты ответов:

1. достоинств и недостатки персонала
2. сильные и слабые стороны трудового коллектива
3. количественные и качественные оценки кадрового состава

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ПК-5.2»

1. Социально-экономическое значение фактора риска в сфере управления персоналом.
2. Внешняя среда организации как источник кадровых рисков.
3. Сущность и структура внутренней среды организации как фактора кадрового риска.
4. Параметры среды функционирования организации, формирующие степень неопределенности и кадрового риска.
5. Особенности кадровых рисков генерируемых основными стейкхолдерами внешней макросреды организации.
6. Особенности кадровых рисков генерируемых основными стейкхолдерами внешней микросреды организации.
7. Особенности кадровых рисков генерируемых основными стейкхолдерами и факторами внутренней - среды организации.
8. Содержание классической теории рисков и ее современное значение в управлении персоналом.
9. Неоклассические теории рисков их содержание и современное значение в управлении персоналом.
10. Особенности проявления классических постулатов риска при разработке и принятии кадровых решений.
11. Кадровые аспекты и последствия проявления основных функций риска.
12. Сущность неопределенности, ее разновидности и формы проявления в кадровой работе.
13. Применение теории игр при разработке кадровых решений в условиях риска.
14. Классификация и структуризация кадровых рисков.
15. Виды последствий кадровых рисков и методы их определения.

16. Методы исследования и показатели вариации, используемые при оценке кадровых рисков.
17. Содержание и особенности риск-менеджмента в управлении персоналом.
18. Сущность состав и методы формирования системы управления кадровыми рисками.
19. Принципы и механизмы управления кадровыми рисками.
20. Методы управления кадровыми рисками.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Эссе для формирования «ПК-5.3»

1. Основные этапы развития научных знаний в области рискологии.
2. Проблемы при управлении рисками.
3. Признаки, используемые для определения категории риска.
4. Сущность концепции управления кадровыми рисками.
5. Субъект и объект управления кадровыми рисками.
6. Превентивные методы управления кадровыми рисками.
7. Классификация методов оценки кадровых рисков.
8. Особенности использования методов оценки кадровых рисков.
9. Основные подходы к оценке кадровых рисков.
10. Факторы кадровых рисков в системе управления персоналом.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Персонал предприятия как объект управления

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.
2. Школа научного управления.
3. Административная школа.
4. Теория человеческих отношений.
5. Бихевиоризм.
6. Концепция человеческого капитала.
7. Понятие категории «персонал».
8. Классификация персонала как инструмент управления в организации.

Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием

9. Организация (предприятие) как социальная система управления.
10. Закономерности управления персоналом.
11. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала.
12. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты.
13. Развитие человеческих ресурсов организации.

Тема 3. Принципы управления персоналом

14. Принципы управления персоналом.
15. Методы управления персоналом.
16. Экономические методы управления персоналом.
17. Организационно-распорядительные методы.
18. Социально-психологические методы.
19. Нормативный метод планирования.
20. Балансовый метод планирования.
21. Методологические подходы в кадровом менеджменте.

Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом

22. Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом.
23. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции.

24. Организационная структура службы управления персоналом.

Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

- 25. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
- 26. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
- 27. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство.
- 28. Нормативно-методическое обеспечение предприятия и организаций.

Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации

- 29. Кадровый потенциал организации и методы его анализа.
- 30. Трудовой коллектив, его признаки и функции.
- 31. Формальные и неформальные группы, управление ими.
- 32. Власть и лидерство.
- 33. Теория «Х» и теория «У».
- 34. Нововведение и персонал.
- 35. Социально-психологический климат в коллективе.

Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры

- 36. Политика компании в области управления карьерой.
- 37. Определение потребности организации в кадровом резерве.
- 38. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала.
- 39. Карьерный план сотрудника.
- 40. Удержание кадрового резерва.
- 41. Кадровый резерв по различным категориям.
- 42. Оценка эффективности
- 43. работы с кадровым резервом.
- 44. Управление талантами.

Тема 8. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала

- 45. Общие понятия подбора персонала и его профессиональной ориентации.
- 46. Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации персонала.
- 47. Параметрическое описание личности.
- 48. Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала.
- 49. Основные этапы подбора персонала и его профессиональной ориентации.
- 50. Деловая оценка как технология управления персоналом.
- 51. Аттестация как форма оценки персонала.
- 52. Нормативная база проведения аттестации персонала организации.

Тема 9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала

- 53. Значение обучения персонала организации, его сущность и виды.
- 54. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
- 55. Этапы процесса обучения персонала и определение потребностей в нем.
- 56. Формы и методы обучения персонала.

Тема 10. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности

- 57. Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации.
- 58. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе.
- 59. Эволюция теорий мотивации.
- 60. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения.
- 61. Индивидуальные мотивы приобретения.
- 62. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации.
- 63. Мотивы безопасности в управлении персоналом.
- 64. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.

Тема 11. Профессиональная и организационная адаптация

65. Понятие, виды адаптации персонала.
66. Индивидуально-психологические особенности адаптационного процесса.
67. Стадии процесса адаптации.
68. Профессиональная ориентация и ее роль в адаптационном процессе.

Тема 12. Конфликты в коллективе

69. Понятие конфликта, его объекты и субъекты, динамика развития.
70. Объективные и субъективные причины конфликтов.
71. Классификация конфликтов.
72. Роль конфликта в организации.
73. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения.
74. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.

Тема 13. Оценка эффективности управления персоналом

75. Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень.
76. Показатели экономической эффективности управления персоналом.
77. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования систем управления персоналом.
78. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

Тема 14. Кадровые риски как объект управления, их виды и факторы

79. Социально-экономическое содержание кадровых рисков.
80. Основные характеристики кадровых рисков.
81. Источники кадровых рисков.
82. Классификация кадровых рисков.
83. Подходы и принципы классификации кадровых рисков
84. Количественные и качественные кадровые риски.
85. Внешние и внутренние кадровые риски.

Тема 15. Методы оценки кадровых рисков

86. Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков.
87. Классификация методов оценки кадровых рисков по ситуациям кадровых рисков и особенности их использования.
88. Совокупность методов оценки кадровых рисков.

Тема 16. Методика управления кадровыми рисками

89. Основные аспекты, учитываемые при управлении кадровыми рисками.
90. Необходимые элементы методики управления кадровыми рисками.
91. Этапы реализации методики управления кадровыми рисками.

Тема 17. Цели, задачи, требования к системе управления кадровыми рисками

92. Постановка целей и выработка задач системы.
93. Выработка требований к системе управления кадровыми рисками.
94. Нормативно-методическое и документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

Тема 18. Система управления кадровыми рисками

95. Формирование системы управления кадровыми рисками организации.
96. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации.
97. Организационный механизм управления кадровыми рисками организации.

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
--	---------------------	-----------------

Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение) 4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)

Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>
-------------------------------------	--

8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.1 Основная литература								
8.1.1	Дейнека А.В.	Управление персоналом организации	Дашков и К	2018	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85634.html	по логину и паролю
8.1.2	Елкин С.Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием	Ай Пи Ар Медиа	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/86681.html	по логину и паролю
8.1.3	Архипова Н.И. Назайкинский С.В. Седова О.Л.	Управление персоналом. Введение в профессию	Российский государственный гуманитарный университет	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/89622.html	по логину и паролю
8.1.4	Воденко К.В. Самыгин С.И. Абазиева К.Г. Тихоновскова С.А. Дулин А.Н. Белов М.Т.	Управление персоналом	Дашков и К, Наука-Спектр	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85473.html	по логину и паролю
8.1.5	Смоловик Г.Н.	Персональный менеджмент	Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/102130.html	по логину и паролю
8.1.6	Бобина Н.В. Каменская Л.А. Столярова И.Ю.	Самоменеджмент	Сочинский государственный университет	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/106589.html	по логину и паролю
8.1.7	Калмыкова О.Ю. Соловова Н.В. Латушкина Т.С.	Управление кадровыми рисками в организации	Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/90964.html	по логину и паролю
8.1.8	Панягина А.Е. Свистунов А.В.	Управление рисками на предприятии: теория и практика	Ай Пи Ар Медиа	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/96561.html	по логину и паролю
8.2 Дополнительная литература								

8.2.1	Емельянцев Н.В.	Служба управления персоналом. Ч.1	Университет экономики и управления	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/83941.html	по логину и паролю
8.2.2	Емельянцев Н.В.	Служба управления персоналом. Ч.2	Университет экономики и управления	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/83942.html	по логину и паролю
8.2.3	Кузьминов А.В.	Современные проблемы управления персоналом	Университет экономики и управления	2019	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/89497.html	по логину и паролю
8.2.4	Кузьминов А.В.	Управление персоналом организации	Университет экономики и управления	2019	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/89499.html	по логину и паролю
8.2.5	Запорожец Д.В. Назаренко А.В. Кенина Д.С. Звягинцева О.С. Бабкина О.Н. Исаенко А.П.	Основы самоменеджмента	Ставропольский государственный аграрный университет	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/92993.html	по логину и паролю
8.2.6	Марченко Б.И.	Анализ риска: основы управления рисками	Издательство Южного федерального университета	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/95769.html	по логину и паролю

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);

разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.