

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: проректор  
Дата подписания: 14.07.2025 20:46:25  
Уникальный программный ключ:  
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет**

**Факультет государственной службы и управления**

**Кафедра**

**Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

\_\_\_\_\_ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.08**

**"Современные тенденции управления персоналом"**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль "Управление персоналом")**

Квалификация

***Магистр***

Форма обучения

***очная***

Общая трудоемкость

***4 ЗЕТ***

Год начала подготовки по учебному плану

***2024***

Донецк  
2024

Составитель(и):

канд. экон. наук, доцент

\_\_\_\_\_ А.А.Киселева

Рецензент(ы):

канд. экон. наук, доцент

\_\_\_\_\_ Л.С. Казанцева

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Современные тенденции управления персоналом" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958);

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль "Управление персоналом"), утвержденного ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2026

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 06.03.2024 № 10

Заведующий кафедрой:

канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2028 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у обучающегося компетенций в области современных тенденций управления персоналом.

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

- усвоить роль управления персоналом в системе управления современной организацией, понимать и ориентироваться в новых формах организации труда персонала;
- уяснить суть профессионализации управления персоналом в РФ, учитывать социальное и культурное многообразие персонала современных организаций;
- ознакомиться с инновационными кадровыми технологиями и влиянием цифровизации на управление персоналом организации;
- понимать требования к HR-специалисту на данном этапе и их трансформацию в будущем, разбираться в современных тенденциях управления персоналом организации

### 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.О

*1.3.1. Дисциплина "Современные тенденции управления персоналом" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:*

Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

*1.3.2. Дисциплина "Современные тенденции управления персоналом" выступает опорой для следующих элементов:*

Кадровый консалтинг и аудит

Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ОПК-3.2: Способен разрабатывать стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, давать оценку социальной и экономической их эффективности, обеспечивать реализацию на практике*

Знать:

|                  |                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Уровень 1</b> | теоретические основы разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды                                                                                   |
| <b>Уровень 2</b> | теоретические основы разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды                                                           |
| <b>Уровень 3</b> | теоретические основы разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности |

Уметь:

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Уровень 1</b> | применять при решении практических заданий знания теоретических основ разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды                                                                                                                                    |
| <b>Уровень 2</b> | применять на практике знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды                                                                                                                                 |
| <b>Уровень 3</b> | применять в профессиональной деятельности знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий |

Владеть:

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Уровень 1</b> | навыками применения при решении практических заданий знаний теоретических основ разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды                                                                                                                                    |
| <b>Уровень 2</b> | практическими навыками применения знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды                                                                                                                               |
| <b>Уровень 3</b> | навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий |

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*УК-1.3: Способен применять критический анализ проблемных ситуаций в области управления*

|                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>персоналом и на его основе, с учетом современных тенденций, принимать управленческие решения</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Знать:</b>                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Уровень 1</b>                                                                                    | теоретические основы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                                                                                                |
| <b>Уровень 2</b>                                                                                    | теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                                                                              |
| <b>Уровень 3</b>                                                                                    | теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций                                                              |
| <b>Уметь:</b>                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Уровень 1</b>                                                                                    | применять при решении практических заданий знания теоретических основ критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                                               |
| <b>Уровень 2</b>                                                                                    | применять на практике знания теоретических основ, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                                                  |
| <b>Уровень 3</b>                                                                                    | применять в профессиональной деятельности теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций                    |
| <b>Владеть:</b>                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Уровень 1</b>                                                                                    | практическими навыками применения при решении практических заданий знаний теоретических основ критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                       |
| <b>Уровень 2</b>                                                                                    | навыками применения на практике знаний теоретических основ, способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                                      |
| <b>Уровень 3</b>                                                                                    | навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ, способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходов к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций |

***В результате освоения дисциплины "Современные тенденции управления персоналом"***

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.1</b> | <b>Знать:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|            | теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций; теоретические основы разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>3.2</b> | <b>Уметь:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|            | применять в профессиональной деятельности теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций; применять знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий                              |
| <b>3.3</b> | <b>Владеть:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|            | навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ, способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходов к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций; навыками применения знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий |

**1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

***Промежуточная аттестация***

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку

работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Современные тенденции управления персоналом" видом промежуточной аттестации является Экзамен

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| <b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>                                                                                                |                |       |             |                                                        |            |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|-------------|--------------------------------------------------------|------------|------------|
| Общая трудоёмкость дисциплины "Современные тенденции управления персоналом" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.                       |                |       |             |                                                        |            |            |
| Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.      |                |       |             |                                                        |            |            |
| <b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>                                                                                                  |                |       |             |                                                        |            |            |
| Наименование разделов и тем /вид занятия/                                                                                                   | Семестр / Курс | Часов | Компетенции | Литература                                             | Инте ракт. | Примечание |
| <b>Раздел 1. Современные тенденции развития менеджмента. Новые формы организации труда.</b>                                                 |                |       |             |                                                        |            |            |
| Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента. /Лек/                                                                                 | 1              | 2     | УК-1.3      | Л1.4<br>Л1.5Л2.1<br>Л2.5Л3.1<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4         | 0          |            |
| Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента. /Сем зан/                                                                             | 1              | 4     | УК-1.3      | Л1.2<br>Л1.5Л2.1<br>Л2.5<br>Л2.7Л3.2<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4 | 0          |            |
| Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента. /Ср/                                                                                  | 1              | 8     | УК-1.3      | Л1.5<br>Л1.7Л2.1<br>Л2.4Л3.3<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4         | 0          |            |
| Тема 1.2. Новые формы организации труда. /Лек/                                                                                              | 1              | 2     | УК-1.3      | Л1.3<br>Л1.5Л2.1<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4         | 0          |            |
| Тема 1.2. Новые формы организации труда. /Сем зан/                                                                                          | 1              | 4     | УК-1.3      | Л1.4<br>Л1.5Л2.1<br>Л2.5Л3.2<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4         | 0          |            |
| Тема 1.2. Новые формы организации труда. /Ср/                                                                                               | 1              | 8     | УК-1.3      | Л1.4<br>Л1.5Л2.1<br>Л2.7Л3.3<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4         | 0          |            |
| <b>Раздел 2. Профессионализация управления персоналом в России. Социальное и культурное многообразие персонала современной организации.</b> |                |       |             |                                                        |            |            |
| Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России. /Лек/                                                                          | 1              | 2     | УК-1.3      | Л1.3Л2.1Л3.1                                           | 0          |            |

|                                                                                            |   |   |         |                                                     |   |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---------|-----------------------------------------------------|---|--|
|                                                                                            |   |   |         | Э1 Э2 Э3<br>Э4                                      |   |  |
| Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России. /Сем зан/                     | 1 | 4 | УК-1.3  | Л1.2Л2.4Л3<br>.2<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4                  | 0 |  |
| Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России. /Ср/                          | 1 | 8 | УК-1.3  | Л1.2<br>Л1.4Л2.1<br>Л2.7Л3.3<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4      | 0 |  |
| Тема 2.2. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие /Лек/     | 1 | 2 | УК-1.3  | Л1.4 Л1.5<br>Л1.7Л2.1<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4 | 0 |  |
| Тема 2.2. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие /Сем зан/ | 1 | 4 | УК-1.3  | Л1.4<br>Л1.5Л2.1<br>Л2.7Л3.2<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4      | 0 |  |
| Тема 2.2. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие /Ср/      | 1 | 8 | УК-1.3  | Л1.5<br>Л1.7Л2.1<br>Л2.3Л3.3<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4      | 0 |  |
| <b>Раздел 3. Инновационные кадровые технологии и цифровизация в управлении персоналом.</b> |   |   |         |                                                     |   |  |
| Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии. /Лек/                                         | 1 | 2 | ОПК-3.2 | Л1.7Л2.7Л3<br>.1<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4                  | 0 |  |
| Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии. /Сем зан/                                     | 1 | 4 | ОПК-3.2 | Л1.7Л2.7Л3<br>.2<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4                  | 0 |  |
| Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии. /Ср/                                          | 1 | 8 | ОПК-3.2 | Л1.7Л2.1<br>Л2.7Л3.3<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4              | 0 |  |
| Тема 3.2. Цифровизация и её влияние на управление персоналом организации. /Лек/            | 1 | 2 | УК-1.3  | Л1.4<br>Л1.7Л2.2Л3<br>.1<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4          | 0 |  |
| Тема 3.2. Цифровизация и её влияние на управление персоналом организации. /Сем зан/        | 1 | 4 | УК-1.3  | Л1.1<br>Л1.7Л2.1Л3<br>.2<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4          | 0 |  |
| Тема 3.2. Цифровизация и её влияние на                                                     | 1 | 8 | УК-1.3  | Л1.2Л2.7Л3                                          | 0 |  |

|                                                                                                                                       |   |   |         |                                                |   |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---------|------------------------------------------------|---|--|
| управление персоналом организации. /Ср/                                                                                               |   |   |         | .3<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4                           |   |  |
| <b>Раздел 4. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем. Исследования современных тенденций в области управления персоналом.</b> |   |   |         |                                                |   |  |
| Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем. /Лек/                                                                      | 1 | 2 | ОПК-3.2 | Л1.5Л2.4<br>Л2.5Л3.1<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4         | 0 |  |
| Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем. /Сем зан/                                                                  | 1 | 4 | ОПК-3.2 | Л1.7Л2.2<br>Л2.5Л3.2<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4         | 0 |  |
| Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем. /Ср/                                                                       | 1 | 6 | ОПК-3.2 | Л1.7Л2.3<br>Л2.4<br>Л2.5Л3.3<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4 | 0 |  |
| Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты /Лек/                  | 1 | 4 | УК-1.3  | Л1.7Л2.7Л3<br>.1<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4             | 0 |  |
| Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты /Сем зан/              | 1 | 8 | УК-1.3  | Л1.7Л2.6Л3<br>.2<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4             | 0 |  |
| Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты /Ср/                   | 1 | 7 | УК-1.3  | Л1.6Л2.2Л3<br>.3<br>Э1 Э2 Э3<br>Э4             | 0 |  |
| Консультация перед экзаменом /Конс/                                                                                                   | 1 | 2 |         |                                                | 0 |  |

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Современные тенденции управления персоналом" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (Сем), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются данные справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Семинарские занятия предполагают аудиторную работу студентов (или в режиме видеоконференции) по

усвоению знаний тем лекций в форме устного опроса, дискуссий, выступления с докладами и их обсуждения.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме тезисов доклада конференции, презентации.

#### РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| 4.1. Рекомендуемая литература |                                                                        |                                                                                                                     |                                                                                                       |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Основная литература        |                                                                        |                                                                                                                     |                                                                                                       |
|                               | Авторы,                                                                | Заглавие                                                                                                            | Издательство, год                                                                                     |
| ЛП.1                          | Федорова, А. Э.,<br>Токарева, Ю. А.                                    | Антикризисное управление персоналом<br>организации : учебное пособие (164 с.)                                       | Екатеринбург : Изд-во<br>Урал. ун-та, 2017                                                            |
| ЛП.2                          | Моисеева, Е. Г.                                                        | Управление персоналом. Современные методы и<br>технологии<br>: учебное пособие (139 с.)                             | Саратов : Вузовское<br>образование, 2017                                                              |
| ЛП.3                          | К. В. Воденко, С.<br>И. Самыгин, К. Г.<br>Абазиева                     | Управление персоналом<br>: учебник (374 с.)                                                                         | Москва : Дашков и К,<br>2021                                                                          |
| ЛП.4                          | Г. И. Михайлина,<br>Л. В. Матраева, Д.<br>Л. Михайлин, А.<br>В. Беляк  | Управление персоналом : учебное пособие (280 с.)                                                                    | Москва : Дашков и К,<br>2024                                                                          |
| ЛП.5                          | Кузьминов, А. В.                                                       | Современные проблемы управления персоналом<br>: учебно-методическое пособие (48 с.)                                 | Симферополь :<br>Университет экономики и<br>управления, 2019                                          |
| ЛП.6                          | Елкин С. Е.                                                            | Управление персоналом организации. Теория<br>управления человеческим развитием: учебное<br>пособие для СПО (242 с.) | Саратов :<br>Профобразование, 2021                                                                    |
| ЛП.7                          | Валишин, Е. Н. ,<br>Камнева Е. В.<br>Е. Н. Валишин, Е.<br>В. Камнева   | Управление персоналом организации : учебник ()                                                                      | Москва : Прометей, 2021                                                                               |
| 2. Дополнительная литература  |                                                                        |                                                                                                                     |                                                                                                       |
|                               | Авторы,                                                                | Заглавие                                                                                                            | Издательство, год                                                                                     |
| ЛП.1                          | Елкин, С. Е.                                                           | Управление персоналом организации. Теория<br>управления человеческим развитием : учебное<br>пособие (236 с.)        | Саратов : Ай Пи Ар<br>Медиа, 2023                                                                     |
| ЛП.2                          | Кузьминов, А. В.                                                       | Управление персоналом организации : методическое<br>пособие (135 с.)                                                | Симферополь :<br>Университет экономики и<br>управления, 2019                                          |
| ЛП.3                          | Мелихов, Ю. Е.                                                         | Управление персоналом. Портфель надежных<br>технологий (2-е издание) : учебно-практическое<br>пособие (193 с.)      | Москва : Дашков и К, Ай<br>Пи Эр Медиа, 2017                                                          |
| ЛП.4                          | Свиштунова, И. Г.                                                      | Управление персоналом<br>: учебное пособие (70 с.)                                                                  | Ставрополь : Секвойя,<br>2018                                                                         |
| ЛП.5                          | О. В. Максимчук,<br>Н. И. Борисова, А.<br>В. Борисов, Н. И.<br>Федонюк | Управление человеческими ресурсами: учебно-<br>методическое пособие (117 с.)                                        | Волгоград :<br>Волгоградский<br>государственный<br>архитектурно-<br>строительный<br>университет, 2016 |
| ЛП.6                          | Федорова, А. Э.                                                        | Антикризисное управление персоналом организации :                                                                   | Екатеринбург :                                                                                        |

|      | Авторы,                                              | Заглавие                                        | Издательство, год                          |
|------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|      | А. Э. Федорова,<br>Ю. А. Токарева                    | учебное пособие (168 с.)                        | Издательство Уральского университета, 2017 |
| Л2.7 | Разнова, Н. В.<br>Н. В. Разнова, И.<br>А. Цветочкина | Управление персоналом: учебное пособие (148 с.) | Красноярск : СФУ, 2023                     |

### 3. Методические разработки

|      | Авторы,       | Заглавие                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Издательство, год                 |
|------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| ЛЗ.1 | Киселева А.А. | Современные тенденции управления персоналом: Конспект лекций для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом» всех форм обучения (80 с.)                                                                                | Донецк: ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024 |
| ЛЗ.2 | Киселева А.А. | Современные тенденции управления персоналом: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом» всех форм обучения (20 с.)                                   | Донецк: ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024 |
| ЛЗ.3 | Киселева А.А. | Современные тенденции управления персоналом: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом» всех форм обучения (18 с.) | Донецк: ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024 |

#### 4.2. Перечень ресурсов

##### информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

|    |                                               |                                                                 |
|----|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Э1 | Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» | <a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a> |
| Э2 | ЭБС «ЛАНЬ»                                    | <a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>       |
| Э3 | ЭБС «ЗНАНИУМ»                                 | <a href="https://znanium.ru">https://znanium.ru</a>             |
| Э4 | ЭБС «SOCHUM»                                  | <a href="https://sochum.ru">https://sochum.ru</a>               |

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

#### 4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic>  
 Роструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://rostrud.gov.ru/>  
 КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL:<https://classinform.ru/>  
 Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: <http://okpdr.ru/>  
 Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: <http://bizlog.ru/eks/>  
 Журнал «КСК эксперт». – URL: <https://journal.ksk.expert/>  
 Журнал «Управление персоналом». – URL: <https://www.top-personal.ru/>

«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: <https://www.kdelo.ru/>

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:  
рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

### РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Тренды в экономике и их влияние на практику управления персоналом
2. Современные концепции организации
3. Новые требования к персоналу в условиях глобальной конкуренции
4. Компетентностный подход в управлении персоналом
5. Стратегии и тактики управления персоналом в условиях культурного многообразия.
6. Особенности современного российского рынка труда
7. Концепция поколений и ее влияние на практику управление персоналом
8. Управление персоналом в условиях кризиса
9. Профессиональные ассоциации в сфере управления персоналом
10. Национальная система компетенций и квалификаций
11. Управление персоналом в контексте внедрения профессиональных стандартов
12. Дистанционная занятость
13. Аутсорсинг функций управления персоналом
14. Виды отношений с временным персоналом (staff leasing, temporary staffing, outstaffing, outsourcing)
15. Технологии аутплейсмента и их применение в практике современных российских компаний
16. Фрилансеры: понятие, место на рынке труда
17. Проектная работа. Способы привлечения персонала на проектную работу
18. Профессиональная специализация в области управления персоналом
19. Кадровые службы: современный взгляд.
20. Разделение функций между линейными руководителями и HR-рами
21. Модели роли кадровика в организации
22. Концепция Д. Ульриха HR - Бизнес партнер (HRBP) и возможности ее реализации в современной практике управления персоналом в России
23. Общий центр обслуживания по управлению персоналом
24. Динамика рынка труда специалистов по управлению персоналом: спрос и предложение.
25. Кадровые агентства и кадровый консалтинг: виды деятельности и рынок услуг.
26. Профессиональные премии в области HR и их роль в консолидации профессионального сообщества
- HR-ов
27. Сертификация HR-специалистов: цели, механизмы
28. Профиль HR-специалиста.
29. KPI HR-специалиста.
30. Корпоративный портал как инструмент управления персоналом
31. HR-автоматизация: сущность проблемы внедрения
32. Применение технологий Big Data
33. HR-аналитика: новые возможности и проблемы внедрения
34. Интернет-технологии в рекрутинге
35. Использование современных информационно-коммуникативных технологий при отборе
36. Технологии использования социальных сетей при отборе и оценке персонала.
37. Инновационные технология адаптации: Mentoring, Buddying, Shadowing
38. Программы управления талантами
39. Геймификация как технология мотивации и управления корпоративной культурой
40. Применение геймификации в процессе отбора и привлечения персонала
41. Геймификация в процессе обучения персонала
42. Концепция Work Life balance
43. Трудоголизм и дауншифтинг.
44. Корпоративные программы поддержки здорового образа жизни сотрудников
45. Технологии формирования здорового образа жизни как элемент социальной политики компании.
46. Ценностное предложение работодателя и технологии его формирования и продвижения
47. Управление HR-брендом как новая функция управления персоналом.
48. Управление лояльностью и вовлеченностью персонала
49. Отношения работников в организации: от удовлетворенности к вовлеченности.

50. Исследования HR тенденций: современное состояние, прогнозы, модели будущего.

### 5.2. Темы письменных работ

Темы для научных исследований:

1. Анализ ключевых ценностей персонала организации (на конкретном примере)
2. Диагностика организационных болезней персонала (на конкретном примере)
3. Диктат работодателя: цели, приемы, последствия
4. Кадровые риски в организации и их минимизация
5. Корпоративные стандарты обслуживания и поведения сотрудников
6. Нестандартные методы и инструменты управления персоналом организации
7. Структура персонала организации
8. Организационные правила: классификация, функции
9. Практика реализации социо-культурного подхода в управлении персоналом организации
10. Совмещение личности и функции работника как задача специалиста в области управления персоналом
11. Стимулирование труда персонала как манипулирование его трудовым поведением
12. Факторы, повлиявшие на изменение представления о роли работника в современной организации
13. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала: формирование бренда работодателя; молодежные стажировки (на примере опыта конкретной организации)
14. Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing (на примере опыта конкретной организации)
15. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация (на примере опыта конкретной организации)
16. Инновационные кадровые технологии оценки персонала: центр оценки; дистанционная оценка персонала, комплексная оценка персонала (на примере опыта конкретной организации)
17. Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами (на примере опыта конкретной организации)
18. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплесмент; гибкое пенсионирование (на примере опыта конкретной организации)

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Современные тенденции управления персоналом" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Современные тенденции управления персоналом" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

устный опрос,  
ситуационное задание,  
доклад (сообщение),  
контроль знаний по разделу, тестовое задание

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Изучение дисциплины предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления  
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине (модулю)  
**«Современные тенденции управления персоналом»**

|                        |                                |
|------------------------|--------------------------------|
| Направление подготовки | 38.04.03 Управление персоналом |
| Профиль                | «Управление персоналом»        |
| Квалификация           | магистр                        |
| Форма обучения         | очная                          |

Донецк  
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Современные тенденции управления персоналом» для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») очной формы обучения

Автор,

разработчик: доцент, канд. экон. наук, доцент Киселева А.А.

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на  
заседании кафедры

управления персоналом и экономики труда

Протокол заседания кафедры от 06.03.2024г.

дата

№ 10

Заведующий кафедрой

(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине (модулю) «Современные тенденции управления персоналом»**

**1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)**

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)  
(сведения соответствуют разделу РПД)

|                                           |                                                                                                                            |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Образовательная программа                 | Магистратуры                                                                                                               |
| Направление подготовки                    | 38.04.03 Управление персоналом                                                                                             |
| Профиль                                   | «Управление персоналом»                                                                                                    |
| Количество разделов учебной дисциплины    | 4                                                                                                                          |
| Часть образовательной программы           | Обязательная часть образовательной программы                                                                               |
| Формы текущего контроля                   | - Текущий контроль (устный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу, тестовое задание). |
| <i>Показатели</i>                         | Очная форма обучения                                                                                                       |
| Количество зачетных единиц (кредитов)     | 4                                                                                                                          |
| Семестр                                   | 1                                                                                                                          |
| <b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b> | <b>144</b>                                                                                                                 |
| <b>Аудиторная контактная работа:</b>      | <b>56</b>                                                                                                                  |
| Лекционные занятия                        | 18                                                                                                                         |
| Семинарские занятия                       | 36                                                                                                                         |
| <b>Самостоятельная работа</b>             | <b>61</b>                                                                                                                  |
| <b>Контроль</b>                           | <b>27</b>                                                                                                                  |
| <i>Форма промежуточной аттестации</i>     | экзамен                                                                                                                    |

**1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.**

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

| Компетенция | Индикатор компетенции и его формулировка                                                                                                                                            | *Элементы индикатора компетенции                                                                                                                                                                                  | Индекс элемента |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| УК-1        | УК-1.3: Способен применять критический анализ проблемных ситуаций в области управления персоналом и на его основе, с учетом современных тенденций, принимать управленческие решения | <b>Знать:</b>                                                                                                                                                                                                     |                 |
|             |                                                                                                                                                                                     | 1 теоретические основы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                                   | УК-1.3 З-1      |
|             |                                                                                                                                                                                     | 2 теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                 | УК-1.3 З-2      |
|             |                                                                                                                                                                                     | 3 теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций | УК-1.3 З-3      |
|             |                                                                                                                                                                                     | <b>Уметь:</b>                                                                                                                                                                                                     |                 |
|             |                                                                                                                                                                                     | 1 применять при решении практических заданий знания теоретических основ критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                  | УК-1.3 У-1      |
|             |                                                                                                                                                                                     | 2 применять на практике знания теоретических основ, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                     | УК-1.3 У-2      |
|             |                                                                                                                                                                                     | 3 применять в профессиональной деятельности теоретические основы, способы и приемы критического анализа                                                                                                           | УК-1.3 У-3      |

|       |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                |             |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|       |                                                                                                                                                                                                                 | проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций                                                                                                                            |             |
|       |                                                                                                                                                                                                                 | <b>Владеть:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                |             |
|       |                                                                                                                                                                                                                 | 1 практическими навыками применения при решении практических заданий знаний теоретических основ критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                       | УК-1.3 В-1  |
|       |                                                                                                                                                                                                                 | 2 навыками применения на практике знаний теоретических основ, способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом                                                                                                                      | УК-1.3 В-2  |
| ОПК-3 | ОПК-3.2: Способен разрабатывать стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, давать оценку социальной и экономической их эффективности, обеспечивать реализацию на практике | 3 навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ, способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходов к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций | УК-1.3 В-3  |
|       |                                                                                                                                                                                                                 | <b>Знать:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                  |             |
|       |                                                                                                                                                                                                                 | 1 теоретические основы разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды                                                                                                                                                                              | ОПК-3.2 3-1 |
|       |                                                                                                                                                                                                                 | 2 теоретические основы разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды                                                                                                                                                      | ОПК-3.2 3-2 |
|       |                                                                                                                                                                                                                 | 3 теоретические основы разработки стратегии и технологии управления                                                                                                                                                                                                            | ОПК-3.2 3-3 |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |             |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  |  | персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности                                                                                                                                                                       |             |
|  |  | <b>Уметь:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                         |             |
|  |  | 1 применять при решении практических заданий знания теоретических основ разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды                                                                                                                                    | ОПК-3.2 У-1 |
|  |  | 2 применять на практике знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды                                                                                                                                 | ОПК-3.2 У-2 |
|  |  | 3 применять в профессиональной деятельности знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий | ОПК-3.2 У-3 |
|  |  | <b>Владеть:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       |             |
|  |  | 1 навыками применения при решении практических заданий знаний теоретических основ разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды                                                                                                                          | ОПК-3.2 В-1 |
|  |  | 2 практическими навыками применения знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды                                                                                                                     | ОПК-3.2 В-1 |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |             |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  |  | 3 навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий | ОПК-3.2 В-1 |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

| № п/п                                                                                                                                       | Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины                                  | Номер семестра | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Раздел 1. Современные тенденции развития менеджмента. Новые формы организации труда.</b>                                                 |                                                                                   |                |                                               |                                                                                 |
| 1                                                                                                                                           | Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента.                             | 1              | УК-1.3<br>ОПК-3.2                             | Устный опрос, доклад (сообщение)                                                |
| 2                                                                                                                                           | Тема 1.2. Новые формы организации труда.                                          | 1              | УК-1.3<br>ОПК-3.2                             | Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) |
| <b>Раздел 2. Профессионализация управления персоналом в России. Социальное и культурное многообразие персонала современной организации.</b> |                                                                                   |                |                                               |                                                                                 |
| 3                                                                                                                                           | Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России.                      | 1              | УК-1.3<br>ОПК-3.2                             | Устный опрос, доклад (сообщение)                                                |
| 4                                                                                                                                           | Тема 2.2. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие. | 1              | УК-1.3<br>ОПК-3.2                             | Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) |
| <b>Раздел 3. Инновационные кадровые технологии и цифровизация в управлении персоналом.</b>                                                  |                                                                                   |                |                                               |                                                                                 |
| 5                                                                                                                                           | Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии.                                      | 1              | УК-1.3<br>ОПК-3.2                             | Устный опрос, доклад (сообщение)                                                |
| 6                                                                                                                                           | Тема 3.2. Цифровизация и её                                                       | 1              | УК-1.3                                        | Устный опрос,                                                                   |

|                                                                                                                                       |                                                                                                                 |   |                   |                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                       | влияние на управление персоналом организации.                                                                   |   | ОПК-3.2           | доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)               |
| <b>Раздел 4. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем. Исследования современных тенденций в области управления персоналом.</b> |                                                                                                                 |   |                   |                                                                                 |
| 7                                                                                                                                     | Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем.                                                      | 1 | УК-1.3<br>ОПК-3.2 | Устный опрос, доклад (сообщение)                                                |
| 8                                                                                                                                     | Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты. | 1 | УК-1.3<br>ОПК-3.2 | Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) |

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

#### **«Современные тенденции управления персоналом»**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Распределение баллов по видам учебной деятельности и формам обучения представлено в приведенной ниже таблице.

## Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

| Сумма баллов по разделу                                                                                                                                                                          | Раздел 1 |        |                                                                   | Раздел 2 |        |                                                                  | Раздел 3 |        |                                                                   | Раздел 4 |        |                                                                   | Научная составляющая - 12 | Сумма баллов за дисциплину - 100 |     |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|-------------------------------------------------------------------|----------|--------|------------------------------------------------------------------|----------|--------|-------------------------------------------------------------------|----------|--------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------|-----|---|
| Темы                                                                                                                                                                                             | Т. 1.1   | Т. 1.2 | Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 4<br>Тестовые задания | Т. 2.1   | Т. 2.2 | Контроль знаний раздела учебной дисциплины 4<br>Тестовые задания | Т. 3.1   | Т. 3.2 | Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 4<br>Тестовые задания | Т. 4.1   | Т. 4.2 | Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 4<br>Тестовые задания |                           |                                  |     |   |
| Виды работ:                                                                                                                                                                                      | -        | -      |                                                                   | -        | -      |                                                                  | -        | -      |                                                                   | -        | -      |                                                                   |                           |                                  | -   | - |
| Семинарские занятия:<br>- устный опрос;<br>- коллоквиум;<br>- дискуссия;<br>- ситуационное задание;<br>- деловая игра;<br>- расчетная задача;<br>- контроль знаний по разделу (тестовые задания) | 6        | 6      |                                                                   | 6        | 6      |                                                                  | 6        | 6      |                                                                   | 6        | 6      |                                                                   |                           |                                  | 6/6 |   |
| Индивидуальное задание *<br>- научная статья (тезисы к конференции, презентация)                                                                                                                 |          |        |                                                                   |          |        |                                                                  |          |        |                                                                   |          |        |                                                                   |                           |                                  |     |   |
| Самостоятельная работа<br>- доклад (сообщение)                                                                                                                                                   | 2        | 2      |                                                                   | 2        | 2      |                                                                  | 2        | 2      |                                                                   | 2        | 2      |                                                                   |                           |                                  | 2/2 |   |
| Сумма баллов                                                                                                                                                                                     | 20       |        |                                                                   | 20       |        |                                                                  | 20       |        |                                                                   | 28       |        |                                                                   | 12                        | 100                              |     |   |

\*Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области современных тенденций управления персоналом, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

## 2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

**Оценка «отлично»** - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**Оценка «хорошо»** – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

**Оценка «удовлетворительно»** – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

| №<br>п/п                                                                                        | Контролируемые разделы (темы)<br>учебной дисциплины   | <i>Вопросы для подготовки к индивидуальному /<br/>фронтальному устному опросу по темам<br/>дисциплины</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА. НОВЫЕ<br/>ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.</b> |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1                                                                                               | Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента. | <p><b>Семинарское занятие №1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление персоналом как часть системы управления организацией.</li> <li>2. Современные тенденции в экономике: глобализация, конкуренция, демографический кризис, развитие ИТ-технологий.</li> <li>3. Новые концепции менеджмента, как ответ на запросы социальной практики.</li> <li>4. Перенос акцентов с планирования на креативность.</li> </ol> <p><b>Семинарское занятие №2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление в условиях неопределенности (VUCA).</li> <li>2. Отказ от жесткого контроля в пользу гибкой методологии (Agile).</li> <li>3. Новые требования к персоналу в условиях глобальной конкуренции.</li> </ol> |

|                                                                                                                                      |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                      |                                                              | 4. Компетентностный подход, гибкие и жесткие навыки.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2                                                                                                                                    | Тема 1.2. Новые формы организации труда.                     | <p><b>Семинарское занятие №3:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Смена трудовых ценностей и мотивационного профиля работников. Взаимные ожидания работников и работодателей.</li> <li>2. Особенности управления удаленным персоналом: организация рабочего места, контроль, социальные гарантии.</li> <li>3. Проектная работа. Способы привлечения персонала на проектную работу.</li> </ol> <p><b>Семинарское занятие №4:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гибкая рабочая среда: сущность и методы организации.</li> <li>2. Концепция баланса работы и личной жизни.</li> <li>3. Здоровый образ жизни как элемент социальной политики современных компаний.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| РАЗДЕЛ 2. ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ. СОЦИАЛЬНОЕ И КУЛЬТУРНОЕ МНОГООБРАЗИЕ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3                                                                                                                                    | Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России. | <p><b>Семинарское занятие №5:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессия и профессионализм: понятие и признаки. Профессионализация и специализация. Признаки профессионализации управления персоналом.</li> <li>2. Сферы востребованности специалистов в области управления персоналом. Основные направления профессиональной деятельности HR-специалистов.</li> <li>3. Переход от отделов кадров к интегрированными службам управления персоналом.</li> <li>4. Становление системы подготовки профессионалов в области управления персоналом. Переход на образовательные стандарты нового поколения.</li> <li>5. Кадровые агентства и кадровый консалтинг: виды деятельности и рынок услуг.</li> </ol> <p><b>Семинарское занятие №6:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессиональные объединения в области управления персоналом их роль в становлении управления персоналом как вида профессиональной деятельности.</li> <li>2. Сетевые профессиональные сообщества в области управления персоналом.</li> <li>3. Конференции, HR-клубы, профессиональные СМИ, информационные ресурсы в области управления персоналом.</li> <li>4. Профессиональные премии в области HR. Премии HR-бренд и Лучшие работодатели России. Лучший HR-специалист. Организаторы, регламент проведения и победители, роль в консолидации профессии.</li> </ol> |

|                                                                                            |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4                                                                                          | Тема 2.2. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие. | <p><b>Семинарское занятие №7:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие персонал и кадры. Категории персонала организации.</li> <li>2. Кадровое ядро и периферия. Персонал бэк- и фронтофиса.</li> <li>3. Система ценностей современных работников, смена приоритетов.</li> <li>4. Теория поколений: сущность, содержание, влияние на практику управление персоналом.</li> <li>5. Взаимодействие представителей разных поколений в организации.</li> </ol> <p><b>Семинарское занятие №8:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление персоналом в международной корпорации.</li> <li>2. Стратегии и тактики управления в условиях культурного многообразия.</li> <li>3. Культурные различия в деловой сфере и их влияние на управление персоналом.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>РАЗДЕЛ 3. ИННОВАЦИОННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.</b> |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 5                                                                                          | Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии.                                      | <p><b>Семинарское занятие №9:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие кадровой технологии: сущность и содержание. Виды кадровых технологий.</li> <li>2. Понятие инновации. Инновация и новшество. Виды кадровых инноваций.</li> <li>3. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала: формирование бренда работодателя; молодежные стажировки;</li> <li>4. Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing.</li> </ol> <p><b>Семинарское занятие №10:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация.</li> <li>2. Инновационные кадровые технологии оценки персонала: кризис тестологии; HSL-тесты; центр оценки; дистанционная оценка персонала.</li> <li>3. Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами.</li> <li>4. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплесмент; гибкое пенсионирование.</li> </ol> |
| 6                                                                                          | Тема 3.2. Цифровизация и её влияние на управление персоналом организации.         | <p><b>Семинарское занятие №11:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информационные коммуникативные технологии: понятие, виды, возможности.</li> <li>2. Цифровизация бизнеса и жизни людей.</li> <li>3. Становление нового социального измерения: информационное общество и сетевое общество.</li> </ol> <p><b>Семинарское занятие №12:</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                                                                              |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                              |                                                                                                                 | <p>1. Использование сетевых ресурсов для поиска и оценки персонала. Автоматизация рекрутинга.</p> <p>2. Информационные технологии контроля персонала: техническая и этическая составляющие.</p> <p>3. Технологии HR-digital: мобильные сервисы, форумы, блоги, вики, RSS, сервисы обмена, сайты совместного документопользования.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>РАЗДЕЛ 4. ПРОФИЛЬ HR-СПЕЦИАЛИСТА И ПРОФЕССИЯ HR В БУДУЩЕМ. ИССЛЕДОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.</b></p> |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 7                                                                                                                                            | Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем.                                                      | <p><b>Семинарское занятие №13:</b></p> <p>1. Уровни развития HR. Смена ролей специалиста по управлению персоналом.</p> <p>2. Модели обеспечения реализации функций HR: аутсорсинг; создание общего центра обслуживания (ОЦО); интегрированная служба управления человеческими ресурсами; исполнение функций HR линейными руководителями (модель компании HP).</p> <p>3. Концепция HRBP («Human Resource Business Partner») Дэйва Ульриха: сущность и возможности применения. Стратегические роли HRBP в компании. Составляющие концепции ценности HR.</p> <p><b>Семинарское занятие №14:</b></p> <p>1. Внедрение профессиональных стандартов в области управления персоналом. Сертификация HR-специалистов: цели, механизмы.</p> <p>2. Какие компетенции в работе HR важны сейчас, в ближайшей и отдаленной перспективе.</p> <p>3. Этические требования к HR-специалисту. Профиль HR-специалиста. KPI HR-специалиста.</p> <p>4. Экспертные оценки трансформации профессии HR в будущем.</p> |
| 8                                                                                                                                            | Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты. | <p><b>Семинарское занятие №15:</b></p> <p>1. Исследование современных тенденций управления персоналом как условие повышения эффективности деятельности в области управления персоналом.</p> <p>2. Бенчмаркинг и Лучшие практики (best practice) в управлении персоналом.</p> <p><b>Семинарское занятие №16:</b></p> <p>1. Обзоры зарплат и их использование в практике кадровой работы.</p> <p>2. Исследования HR тенденций: современное состояние, прогнозы, модели будущего.</p> <p><b>Семинарское занятие №17:</b></p> <p>1. Гуманизация управленческой деятельности и упор на управление человеческими ресурсами.</p> <p>2. Подготовка к работе с новым поколением.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | 3. Персонализация карьерного пути.<br>4. Help-management.<br>5. Повышение разнообразия и качества обучения сотрудников.<br>6. Стимулирование креатива сотрудников.<br>7. Внедрение информационных технологий и применение искусственного интеллекта.<br><p style="text-align: center;"><b>Семинарское занятие №18:</b></p> 1. Повышение гибкости в организации управления деятельностью персонала.<br>2. Существенный пересмотр стандартов в отношении сотрудников.<br>3. Общемировые глобализационные процессы.<br>4. Системная работа над брендом организации.<br>5. Сторителлинг.<br>6. Работа без привязки к офису.<br>7. Талант-менеджмент. |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Оценка соответствует следующей шкале:

| Оценка (государственная) | Баллы | % правильных ответов |
|--------------------------|-------|----------------------|
| Отлично                  | 4-3   | 75-100               |
| Хорошо                   | 2     | 51-75                |
| Удовлетворительно        | 1     | 25-50                |
| Неудовлетворительно      | 0*    | менее 25             |

\* - 0 в журнал не ставится

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Современные проблемы управления персоналом».

## ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

*Примерные тестовые задания для текущего контроля обучающихся:*

1. Компания намерена пробыть в какой-либо нише короткое время. Какова стратегия подбора и управления персоналом?

- А. Привлечение профессионалов со стороны – максимум обучения и развития
- Б. Привлечение неопытных сотрудников – максимум обучения и развития
- В. Привлечение неопытных сотрудников – минимум обучения и развития
- Г. Привлечение профессионалов со стороны – минимум обучения и развития

2. В чем суть метода «экспертная оценка»?

- А. Опрос сотрудников, чтобы оценить работу службы персонала
- Б. Аудит работы отдела персонала сторонними экспертами
- В. Создание экспертного совета из числа топ-менеджеров, которые оценивают работу службы персонала
- Г. Это то же самое, что и оценка «360 градусов»

3. Компания реализует долгосрочную стратегию. Какова стратегия управления персоналом? (назовите два ключевых фактора)

Выберите все правильные варианты ответа.

- А. Привлечение профессионалов на проектную работу
- Б. Долгосрочное планирование персонала, создание кадрового резерва
- В. Обновление персонала каждый год
- Г. Интенсивное обучение и развитие персонала

4. Назовите три основные стратегии, которых придерживаются компании. Выберите все правильные варианты ответа.

- А. Качество
- Б. Рост
- В. Бюджет
- Г. График (инновации)

5. Чтобы оценить эффективность вложений в персонал, HR-директор может посчитать ROI. Какие две формулы подходят для подсчета?

Выберите все правильные варианты ответа.

- А.  $ROI = (\text{Доход} - \text{Сумма инвестиций}) : \text{Себестоимость} \times 100\%$
- Б.  $ROI = (\text{Доход} - \text{Себестоимость}) : \text{Сумма инвестиций} \times 100\%$
- В.  $ROI = (\text{Сумма инвестиций} - \text{Себестоимость}) : \text{Доход} \times 100\%$
- Г.  $ROI (\text{период}) = (\text{Сумма инвестиции к концу периода} + \text{Доход за выбранный период} - \text{Размер инвестиций}) : \text{Размер инвестиций} \times 100\%$

6. Компания придерживается стратегии «бюджет». Каких людей надо подбирать в компанию?

- А. Генераторов идей, инноваторов
- Б. Людей, которые умеют выстраивать отношения с клиентами
- В. Профессионалов, которые будут готовы брать на себя ответственность
- Г. Исполнителей, которые любят работать по четким правилам

7. У компании открылся удаленный филиал. Какие HR-функции целесообразнее вести в самом филиале, а не в головной компании?

Выберите все правильные варианты ответов

- А. Подбор персонала
- Б. Адаптация персонала
- В. Обучение персонала

## Г. Оценка персонала

8. В компании сократили бюджет на обучение персонала. Какой из нижеперечисленных методов поможет поддерживать уровень квалификации сотрудников на высоком уровне?

- А. Использование студентов-стажеров
- Б. Изменение приоритетности системы КРІ
- В. Обучение внутренними силами
- Г. Сокращение управленческих должностей

9. Что оценивается на стратегическом уровне управления персоналом организации?  
Выберите все правильные варианты ответов

- А. Состояние организационной культуры
- Б. Уровень компетентности ключевых руководителей
- В. Принципы отбора и найма персонала
- Г. Принципы планирования карьеры сотрудников

10. Проводя SWOT-анализ, директор по персоналу анализирует внешние и внутренние факторы. На какие факторы он может влиять?

- А. Только на внешние факторы
- Б. Только на внутренние факторы
- В. Он может влиять и на внешние, и на внутренние факторы
- Г. Он не может влиять ни на внешние, ни на внутренние факторы

11. Компания реализует долгосрочную стратегию. Какова стратегия управления персоналом? (назовите два ключевых фактора)

Выберите все правильные варианты ответа.

- А. Привлечение профессионалов на проектную работу
- Б. Долгосрочное планирование персонала, создание кадрового резерва
- В. Обновление персонала каждый год
- Г. Интенсивное обучение и развитие персонала

12. Какие два аспекта являются ключевыми при разработке стратегии управления персоналом в условиях глобализации и интернационализации бизнеса?

- А. Развитие межкультурной компетентности у сотрудников.
- Б. Оптимизация процессов подбора и найма персонала.
- В. Повышение уровня автоматизации HR-процессов.
- Г. Разработка программ обучения и развития персонала.
- Д. Улучшение системы мотивации и вознаграждения.

13. Вы являетесь HR-директором компании, которая работает в условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры. Какую стратегию привлечения персонала вы выберете? Обоснуйте свой выбор.

- А. Стратегия внутреннего роста (повышение квалификации сотрудников через обучение).
- Б. Стратегия внешнего найма (привлечение новых специалистов со стороны).
- В. Смешанная стратегия (комбинация внутреннего роста и внешнего найма).
- Г. Использование временных работников и фрилансеров.

14. Какая стратегия управления персоналом будет наиболее эффективной для организации, работающей в условиях нестабильной экономики и частых изменений на рынке?

- А. Стратегия адаптации (гибкое реагирование на внешние изменения).
- Б. Стратегия стабильности (сохранение текущих методов работы и минимизация изменений).
- В. Стратегия инноваций (внедрение новых технологий и методов работы).
- Г. Стратегия сокращения затрат (оптимизация расходов на персонал).

### 2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

| Максимальное количество баллов* | Правильность (ошибочность) решения                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Отлично                         | Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц                                                                           |
| Хорошо                          | Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса |
| Удовлетворительно               | Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа                                                            |
| Неудовлетворительно             | Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты                                                                       |
| Отлично                         | Ответы неверные или отсутствуют                                                                                                                                                                                                                           |

\* Представлено в таблице 2.1.

### СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

#### Задание

*Прочитайте текст и установите соответствие.*

Установите соответствие между современными трендами в управлении персоналом и примерами их применения в компаниях (к каждой позиции, данной в левом столбце, выберите соответствующую позицию из правого столбца)

| Примеры применения |                                                                                                                                                                          | Тренд |                         |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------|
| А                  | Компания организует еженедельные сессии обратной связи, где сотрудники получают отзывы не только от своего непосредственного руководителя, но и от коллег и подчиненных. | 1     | Гибридная модель работы |
| Б                  | Компания предоставляет сотрудникам возможность выбора между работой в офисе и удаленным режимом, обеспечивая при этом                                                    | 2     | Well-being программы    |

|   |                                                                                                                                                                   |   |                     |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------|
|   | необходимую инфраструктуру и инструменты для эффективной коммуникации.                                                                                            |   |                     |
| В | Компания внедряет программу поддержки психического здоровья своих сотрудников, предлагая консультации психологов и тренинги по управлению стрессом.               | 3 | Агилити             |
| Г | Компания использует методологию Scrum для разработки программного обеспечения, разбивая проекты на короткие итерации и регулярно пересматривая результаты работы. | 4 | Обратная связь 360° |

*Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:*

**Ответ:**

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| А | Б | В | Г |
|   |   |   |   |

### **Задание**

*Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ*

Представьте, что вы HR-менеджер в быстрорастущем стартапе, где значительная часть сотрудников работает удаленно. Компания сталкивается с проблемой снижения производительности команды разработчиков, несмотря на высокие ожидания от проекта. Опрос показал, что многие сотрудники испытывают чувство изоляции и недостатка общения с коллегами, что влияет на их мотивацию и эффективность.

*Задание:*

1. Предложите три конкретных действия для решения этой проблемы, которые помогут улучшить ситуацию, опираясь на современные тенденции в управлении персоналом.
2. Обоснуйте свои предложения.

### **Задание**

*Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ*

Вы являетесь HR-директором крупной компании, которая столкнулась со следующими проблемами:

1. Высокий уровень текучести кадров: В течение последнего года компания потеряла около 20% ключевых сотрудников, особенно среди специалистов среднего звена.
2. Низкая вовлеченность персонала: Результаты опроса показывают, что сотрудники чувствуют себя недооцененными и испытывают недостаток мотивации к работе.
3. Недостаток квалифицированных кандидатов при подборе новых сотрудников: Несмотря на активные усилия отдела подбора, компания испытывает трудности с привлечением талантливых специалистов, соответствующих требованиям вакансий.

Проведите критический анализ данной ситуации и предложите комплексный план действий, который поможет решить указанные проблемы, учитывая современные тенденции в управлении персоналом. Укажите, какие методы и подходы вы будете использовать, а также объясните их целесообразность.

**Задание:**

Установите соответствие между компонентами стратегии управления персоналом и их описанием.

| Компоненты стратегии |                                    | Описание компонентов |                                                                                                                   |
|----------------------|------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| А                    | Анализ внешней среды               | 1                    | Определение методов внедрения разработанных стратегий в повседневную деятельность компании                        |
| Б                    | Разработка технологий управления   | 2                    | Изучение факторов, влияющих на управление персоналом извне (экономические условия, законодательство, рынок труда) |
| В                    | Оценка экономической эффективности | 3                    | Создание и внедрение инструментов и процедур для эффективного управления человеческими ресурсами                  |
| Г                    | Реализация стратегии на практике   | 4                    | Проведение анализа затрат и выгод от внедренных стратегий управления персоналом                                   |

*Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:*

**Ответ:**

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| А | Б | В | Г |
|   |   |   |   |

**Задание:**

Установите правильную последовательность этапов разработки стратегии управления персоналом:

- А. Оценка эффективности реализации стратегии
- Б. Анализ внешней и внутренней среды организации
- В. Разработка стратегии управления персоналом
- Г. Реализация разработанной стратегии

*Запишите соответствующую последовательность букв слева направо.*

**Ответ:**

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

**Задание:**

*Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ на вопрос:*

Вы являетесь HR-директором компании, которая работает в сфере IT-разработок. В связи с изменениями на рынке труда и увеличением конкуренции за квалифицированные кадры ваша компания столкнулась со значительными трудностями при подборе новых сотрудников. Руководство поставило перед вами задачу разработать стратегию управления персоналом, направленную на привлечение и удержание талантливых специалистов.

Опишите ключевые шаги, которые вы предпримете для разработки такой стратегии, учитывая внешние факторы рынка труда и внутренние особенности вашей компании.

## 2.4. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

|              |          |
|--------------|----------|
| Максимальное | Критерии |
|--------------|----------|

| количество баллов*  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Отлично             | Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно. |
| Хорошо              | Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.                                                                                                                                              |
| Удовлетворительно   | Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.                                                                                                                                                                                                                                        |
| Неудовлетворительно | Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.                                                                                                                                                                                                                                                               |

\* Представлено в таблице 2.1.

## ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Анализ ключевых ценностей персонала организации (на конкретном примере)
2. Диагностика организационных болезней персонала (на конкретном примере)
3. Диктат работодателя: цели, приемы, последствия
4. Кадровые риск в организации и их минимизация
5. Корпоративные стандарты обслуживания и поведения сотрудников
6. Нестандартные методы и инструменты управления персоналом организации:
7. Структура персонала организации
8. Организационные правила: классификация, функции.
9. Практика реализации социо-культурного подхода в управлении персоналом организации.
10. Совмещение личности и функции работника как задача специалиста в области управления персоналом.

11. Стимулирование труда персонала как манипулирование его трудовым поведением
12. Факторы, повлиявшие на изменение представления о роли работника в современной организации.
13. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала: формирование бренда работодателя; молодежные стажировки (на примере опыта конкретной организации)
14. Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Budding, Shadowing (на примере опыта конкретной организации)
15. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация (на примере опыта конкретной организации)
16. Инновационные кадровые технологии оценки персонала: центр оценки; дистанционная оценка персонала, комплексная оценка персонала (на примере опыта конкретной организации).
17. Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами (на примере опыта конкретной организации).
18. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплесмент; гибкое пенсионирование (на примере опыта конкретной организации)

## **ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### ***Раздел 1. Современные тенденции развития менеджмента. Новые формы организации труда.***

#### ***Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента.***

1. Управление персоналом как часть системы управления организацией.
2. Современные тенденции в экономике: глобализация, конкуренция, демографический кризис, развитие ИТ-технологий.
3. Новые концепции менеджмента, как ответ на запросы социальной практики.
4. Новые требования к персоналу в условиях глобальной конкуренции.
5. Компетентностный подход, гибкие и жесткие навыки.

#### ***Тема 1.2. Новые формы организации труда.***

6. Смена трудовых ценностей и мотивационного профиля работников. Взаимные ожидания работников и работодателей.
7. Особенности управления удаленным персоналом: организация рабочего места, контроль, социальные гарантии.
8. Проектная работа. Способы привлечения персонала на проектную работу.
9. Гибкая рабочая среда: сущность и методы организации.
10. Концепция баланса работы и личной жизни.
11. Здоровый образ жизни как элемент социальной политики современных компаний.

### ***Раздел 2. Профессионализация управления персоналом в России. Социальное и культурное многообразие персонала современной организации.***

#### ***Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России.***

12. Профессия и профессионализм: понятие и признаки. Профессионализация и специализация. Признаки профессионализации управления персоналом.
13. Сферы востребованности специалистов в области управления персоналом.

Основные направления профессиональной деятельности HR-специалистов.

14. Переход от отделов кадров к интегрированным службам управления персоналом.
15. Становление системы подготовки профессионалов в области управления персоналом. Переход на образовательные стандарты нового поколения.
16. Кадровые агентства и кадровый консалтинг: виды деятельности и рынок услуг.
17. Профессиональные объединения в области управления персоналом их роль в становлении управления персоналом как вида профессиональной деятельности.
18. Сетевые профессиональные сообщества в области управления персоналом.
19. Конференции, HR-клубы, профессиональные СМИ, информационные ресурсы в области управления персоналом.
20. Профессиональные премии в области HR. Премии HR-бренд и Лучшие работодатели России. Лучший HR-специалист.

***Тема 2.2. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие.***

21. Понятие персонал и кадры. Категории персонала организации.
22. Кадровое ядро и периферия. Персонал бэк- и фронтофиса.
23. Система ценностей современных работников, смена приоритетов.
24. Теория поколений: сущность, содержание, влияние на практику управление персоналом.
25. Взаимодействие представителей разных поколений в организации.
26. Управление персоналом в международной корпорации.
27. Стратегии и тактики управления в условиях культурного многообразия.
28. Культурные различия в деловой сфере и их влияние на управление персоналом.

***Раздел 3. Инновационные кадровые технологии и цифровизация в управлении персоналом.***

***Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии.***

29. Понятие кадровой технологии: сущность и содержание. Виды кадровых технологий.
30. Понятие инновации. Инновация и новшество. Виды кадровых инноваций.
31. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала: формирование бренда работодателя; молодежные стажировки;
32. Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing.
33. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация.
34. Инновационные кадровые технологии оценки персонала: кризис тестологии; HSL-тесты; центр оценки; дистанционная оценка персонала.
35. Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами.
36. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплесмент; гибкое пенсионирование.

***Тема 3.2. Цифровизация и её влияние на управление персоналом организации.***

37. Информационные коммуникативные технологии: понятие, виды, возможности.
38. Цифровизация бизнеса и жизни людей.
39. Становление нового социального измерения: информационное общество и

сетевое общество.

40. Использование сетевых ресурсов для поиска и оценки персонала. Автоматизация рекрутинга.
41. Информационные технологии контроля персонала: техническая и этическая составляющие.
42. Технологии HR-digital: мобильные сервисы, форумы, блоги, вики, RSS, сервисы обмена, сайты совместного документопользования.

***Раздел 4. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем. Исследования современных тенденций в области управления персоналом.***

***Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем.***

43. Уровни развития HR. Смена ролей специалиста по управлению персоналом.
44. Модели обеспечения реализации функций HR: аутсорсинг; создание общего центра обслуживания (ОЦО); интегрированная служба управления человеческими ресурсами; исполнение функций HR линейными руководителями (модель компании HP).
45. Концепция HRBP («Human Resource Business Partner») Дэйва Ульриха: сущность и возможности применения. Стратегические роли HRBP в компании. Составляющие концепции ценности HR.
46. Внедрение профессиональных стандартов в области управления персоналом. Сертификация HR-специалистов: цели, механизмы.
47. Какие компетенции в работе HR важны сейчас, в ближайшей и отдаленной перспективе.
48. Этические требования к HR-специалисту. Профиль HR-специалиста. KPI HR-специалиста.
49. Экспертные оценки трансформации профессии HR в будущем.

***Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты.***

50. Исследование современных тенденций управления персоналом как условие повышения эффективности деятельности в области управления персоналом.
51. Бенчмаркинг и Лучшие практики (best practice) в управлении персоналом.
52. Исследования HR тенденций: современное состояние, прогнозы, модели будущего.
53. Гуманизация управленческой деятельности и упор на управление человеческими ресурсами.
54. Подготовка к работе с новым поколением.
55. Персонализация карьерного пути.
56. Help-management.
57. Повышение разнообразия и качества обучения сотрудников.
58. Стимулирование креатива сотрудников.
59. Внедрение информационных технологий и применение искусственного интеллекта.
60. Повышение гибкости в организации управления деятельностью персонала.
61. Существенный пересмотр стандартов в отношении сотрудников.
62. Общемировые глобализационные процессы.
63. Системная работа над брендом организации.
64. Сторителлинг.
65. Работа без привязки к офису.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Профиль «Управление персоналом»**

**Кафедра управления персоналом и экономика труда**

**Дисциплина (модуль) «Современные тенденции управления персоналом»**

**Курс 1**

**Семестр 1**

**Форма обучения очная/заочная**

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1**

**Теоретические вопросы.**

1. Управление персоналом как часть системы управления организацией.
2. Понятие кадровой технологии: сущность и содержание. Виды кадровых технологий.
3. Уровни развития HR. Смена ролей специалиста по управлению персоналом.

*Экзаменатор:* \_\_\_\_\_ А.А. Киселева

Утверждено на заседании кафедры «06» марта 2024 г. (протокол №10 от «06» марта 2024 г. )

*Зав. кафедрой:* \_\_\_\_\_ А.М. Стадник