Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 26.06.2025 06:01:26
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)

ФТД.В.ДВ.01.02 "Проектирование моделей управления персоналом организации"

38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы"

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

2 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2024

Составитель(и):

канд.экон.наук, доцент

_____ А.В.Петенко

Рецензент(ы):

канд.экон.наук, доцент

_____ А.А.Киселева

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Проектирование моделей управления персоналом организации" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955);

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана 38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2028

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

Протокол от 27.04.2024 № 12

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

Целью изучения дисциплины «Проектирование моделей управления персоналом организации» является формирование у обучающихся системы современных базовых знаний по теории формирования моделей управления персоналом, умений, навыков и компетенций, необходимых в ходе управления персоналом на предприятиях и организациях.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Задачи учебной дисциплины:

1. Овладение понятийным аппаратом, описывающим принципы формирования модели управления персоналом;
2. Усвоение направлений взаимодействия различных факторов, оказывающих влияние на формирование модели управления персоналом;
3. Ознакомление с содержанием различных моделей управления персоналом;
4. Формирование собственного мнения об эффективности той или иной модели управления персоналом и возможности её использования на действующих предприятиях.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	ФТД.В.ДВ.01
------------------------	-------------

1.3.1. Дисциплина "Проектирование моделей управления персоналом организации" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Основы управления персоналом

Основы теории управления

Социология

Современный менеджмент

Психология

Основы кадровой политики и кадрового планирования

Технологии разработки и принятия кадровых решений

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1.3.2. Дисциплина "Проектирование моделей управления персоналом организации" выступает опорой для следующих элементов:

Технологии кадрового рекрутинга

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-9.5: Анализирует нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом, выявляет факторы, влияющие на эффективность кадровых решений, разрабатывает программы по выходу из кризиса, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Знать:

Уровень 1	базовые принципы регулирования психологических процессов, решение нестандартных задач возникающих в кризисных ситуациях;
Уровень 2	оптимальные способы и методы привлечения персонала, исходя из действующих правовых норм;
Уровень 3	факторы, влияющие на эффективность кадровых решений

Уметь:

Уровень 1	формировать базовые принципы функционирования программ по выходу из кризиса, исходя из действующей ситуации;
Уровень 2	проводить сбор и анализ информации о рынке труда (в том числе в соответствии с картой поиска кандидатов) осуществлять найм персонала, разработку и внедрение требований к должностям;
Уровень 3	разрабатывать программы для решения нестандартных ситуаций на предприятии

Владеть:

Уровень 1	базовыми принципами функционирования программ;
Уровень 2	знаниями о тенденциях развития внутреннего и внешнего рынков труда, методами подбора программ для решения кризисных ситуаций;
Уровень 3	методами определения потребности в трудовых ресурсах, выбирать оптимальные способы и методы привлечения персонала при возникновении кризисных ситуаций в кадровой политике предприятия.

В результате освоения дисциплины "Проектирование моделей управления персоналом"

3.1	Знать:
	-базовые принципы регулирования психологических процессов, решение нестандартных задач возникающих в кризисных ситуациях;
	-оптимальные способы и методы привлечения персонала, исходя из действующих правовых норм;
	-факторы, влияющие на эффективность кадровых решений.
3.2	Уметь:
	- формировать базовые принципы функционирования программ по выходу из кризиса, исходя из действующей ситуации;
	- проводить сбор и анализ информации о рынке труда (в том числе в соответствии с картой поиска кандидатов)
	осуществлять найм персонала, разработку и внедрение требований к должностям
	- разрабатывать программы для решения нестандартных ситуаций на предприятии
3.3	Владеть:
	- базовыми принципами функционирования программ;
	- знаниями о тенденциях развития внутреннего и внешнего рынков труда
	-методами определения потребности в трудовых ресурсах, выбирать оптимальные способы и методы привлечения персонала при возникновении кризисных ситуаций в кадровой политике предприятия.
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 "Проектирование моделей управления персоналом организации" видом промежуточной аттестации является Зачет	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Проектирование моделей управления персоналом организации" составляет 2 зачётные единицы, 72 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Раздел 1. Основы формирование моделей управления персоналом						
Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом /Лек/	7	2	ПКс-9.5	Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом /Сем зан/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2	0	

				Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4		
Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом /Ср/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Основные принципы управления персоналом за рубежом /Лек/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Основные принципы управления персоналом за рубежом /Сем зан/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Основные принципы управления персоналом за рубежом /Ср/	7	14	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях /Лек/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях /Сем зан/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях /Ср/	7	4	ПКс-9.5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом						
Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления /Лек/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления /Сем зан/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3	0	

				.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4		
Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления /Ср/	7	6	ПКс-9.5	Л1.1 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами /Лек/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами /Сем зан/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами /Ср/	7	4	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом /Лек/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом /Сем зан/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом /Ср/	7	4	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.4 Развитие традиционного менеджмента европейских стран. /Лек/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.4. Развитие традиционного менеджмента европейских стран. /Сем зан/	7	2	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

Тема 2.4. Развитие традиционного менеджмента европейских стран. /Ср/	7	6	ПКс-9.5	Л1.2 Л1.3Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
/Конс/	7	2	ПКс-9.5	Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. 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.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

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

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк	Управление персоналом : учебное пособие (280 с.)	Москва : Дашков и К, 2024
Л1.2	Петенко А.В.	Проектирование моделей управления персоналом организации: Конспект лекций для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (138 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
Л1.3	Смирнов С.Н.	Управление социальным развитием персонала: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной/заочной форм обучения (32 стр.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2022

2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2021
Л2.2	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие (236 с.)	Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2023

3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Петенко А.В.	Проектирование моделей управления персоналом организации: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (28 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
Л3.2	Петенко А.В.	Проектирование моделей управления персоналом организации: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (22 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
Л3.3	Петенко А.В.	Проектирование моделей управления персоналом организации: Конспект лекций для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (138 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"		
Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru
Э4	ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.ru

4.3. Перечень программного обеспечения	
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:	
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

Вопросы к зачету

1. Изучение американской модели менеджмента.
2. Американская модель на рубеже XIX – XX веков.
3. Классическая школа в американской теории управления.
4. Успех фирмы.
5. Рациональная организация производства
6. Американская фирма и рабочие
7. Черты поведения в американских компаниях.
8. Главная цель в американских компаниях.
9. Состав американской делегации на переговорах.
10. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза.
11. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
12. Стили менеджмента и типы культуры.
13. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.
14. Современные методы управления в Японии.
15. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.
16. Руководящий принцип японского менеджмента работа, есть групповая деятельность.
17. Особенность японского управления
18. Разница между американским и японским управлением.
19. Служащие и корпорация.
20. Поведение работника в организации.
21. Система управленческого контроля.
22. Система управления качеством.
23. Историческое формирование российского менталитета.
24. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров.
25. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта.
26. Перспективы развития современного российского менеджмента.
27. Историческое формирование многообразия деловых культур.
28. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.
29. Комплексная система мотивации труда
30. Значение религии и идеологий в управлении персоналом.

5.2. Темы письменных работ

Тесты.

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. В американском обществе основополагающими принципами рыночной экономики не считаются;

A- свобода предпринимательства.

B- приоритет частной собственности.

C- коллективная ответственность

D- демократическое общества.

2. К Американской модели США шли с момента провозглашения независимости.

A-1776г.

B -1789г.

C-1917г.

D-1871г.

3. Где не применяется Американская модель

A-в корпорациях Великобритании,

B-в корпорациях Австралии,

C-в корпорациях Новой Зеландии,

D-в корпорациях Германии.

4. Треугольник корпоративного управления это:

A- это менеджеры, директор, акционеры.

B- это управляющий, менеджер, персонал.

C-это директор, менеджер, персонал.

D- это топ менеджер, акционеры, штат сотрудников управления.

5. Американский менеджмент впитал в себя основы классической школы, основателем которой является.

A- Фредерик Тейлор.

B- Питер Друкер.

C-Анри Файоль.

D- Генри Форд.

6. Что не входит в успех американской модели управления.

A - рациональная организация производства.

B- постоянный рост производительности труда.

C- эффективное использование ресурсов.

D- эффективное сотрудничество с Государством

7. Американская фирма функционирует в социальной атмосфере.

A- проповедующей дискриминацию.

B- проповедующей равноправие.

C- проповедующей принуждение.

D - проповедующей согласование решений.

8. Для американской модели менеджмента характерна модель управления.

A- горизонтальная.

B- вертикально горизонтальная.

C- иерархическая.

D- функциональная.

9. Важнейшей составной частью плановой работы корпорации является:

A- совершенствование кадровой политики.

B- освоение территорий.

C- укрепление рынка.

D- стратегическое планирование.

10. Черты поведения не применяемые в Американской модели:

A- решают вопросы все сразу.

B- бизнесмены действуют прямолинейно.

C- прибегают к натиску, приказу в процессе согласования решений.

D- не делают долгих отступлений, а сразу переходят к самой сути вопроса.

11. Что не является главной целью Американской модели:
- A- всесторонняя договоренность.
 - B- соблюдение всех законов.
 - C- соблюдение нормативных актов, положений.
 - D- выгода и согласие между партнерами.
12. Что не относится к Партисипативному управлению.
- A- участие рабочих в управлении трудом и качеством продукции на уровне цеха;
 - B- создание стратегических советов рабочих групп;
 - C- разработка систем участия в прибыли;
 - D- привлечение представителей рабочих в советы директоров корпораций.
13. К недостаткам Американской системы управления не относится.
- A- Трудности при внедрении новых методов управления.
 - B- Слишком большие объемы инструкций, которые нужно соблюдать.
 - C- Предпочтение узким специалистам.
 - D- Ориентация на получение стабильного дохода.
14. При выборе сотрудника особое внимание не уделяют
- A- уровню практического опыта.
 - B- конкурентоспособности.
 - C- умению приспосабливаться.
 - D- умение работать в коллективе.
15. К дополнительной оплате труда в Американской модели управления относятся.
- A- Специальные премии менеджерам, наличие которых не зависит от их успехов на работе.
 - B- Если оплата труда не повышается, сотрудник получает премии, которые зависят от величины прибыли.
 - C- Доплачивают сотрудникам если не болеет в течении года.
 - D- Если оплата без часовых ставок, работник получает дополнительную оплату в качестве компенсации.

Ответы 1-С, 2-А, 3-D, 4-А, 5-С, 6-D, 7-В, 8-С, 9-D, 10-А, 11-D, 12-В, 13-D, 14-С, 15-С.

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. Основные принципы японской модели вложения в человеческий капитал.

- A- обучение конкретным навыкам
- B- обучение за счет профсоюзов
- C- индивидуальное обучение
- D- крупные вложения в обучение

2. Предметом управления японской модели являются:

- A- организация предприятия.
- B- трудовые ресурсы.
- C- управленческий состав фирмы.
- D- технология производства продукции.

3. Преимущества японской модели управления:

- A- гарантия занятости и стабильности.
- B- высокая оплата труда.
- C- регулярные премиальные.
- D- социальные гарантии

4. Цель японской модели управления персоналом:

- A- получение максимальной выгоды с наименьшими затратами.
- B- своевременное обеспечение выполнения заказов смежников

- С- повышение эффективности работы с помощью повышения производительности труда
- D- сохранение постоянного состава персонала.

5. Японской модели управления персоналом характерно следующее продвижение карьеры:

- A- быстрое карьерное продвижение
- B- постепенное карьерное продвижение
- C- карьерное продвижение согласно этапам повышения квалификации
- D- согласно накопленного пакета акций

6. Процесс принятия решений на японских предприятиях осуществляется как:

- A- особая система группового принятия решений и коллективная ответственность
- B- индивидуальным образом и индивидуальной ответственностью
- C- на собрании акционеров большинством голосов
- D- распоряжением директората.

7. Общение руководства и подчинённых происходит как

- A- формальные контакты руководства и подчинённых
- B- по запросу директората
- C- во время профсоюзных собраний
- D- неформальные контакты руководства и подчинённых

8. Преобладающий тип решений японских корпораций:

- A- консенсус или компромисс
- B- единолично-консультативный или компромисс
- C- единоличный или единолично-консультативный
- D- решение общим собранием акционеров

9. Структура управления:

- A- строго определенная
- B- функциональная
- C- ступенчатая
- D- нестандартная, гибкая

10. Управление качеством контролируется:

- A- сотрудниками ОТК
- B- кружками качества
- C- представителями смежников
- D- народными контролёрами

11. Отношение к работе:

- A- главное-реализация заданий
- B- главное-удовлетворение работой
- C- главное- выполнение обязанностей
- D- желание продвинуться по служебной лестнице

12. Критерий оценки труда:

- A- оплата труда по индивидуальным достижениям
- B- оплата труда по итогам реализации продукции
- C- оплата труда по показателям работы группы, службы, стажу
- D- оплата труда по договору.

13. Делегирование власти:

- A- в редких случаях
- B- распространено
- C- выборочное
- D- ситуативное

14. Управление заключено в направлении специализации:

- A- отсутствие узкой специализации
- B- специализация деятельности
- C- подготовка узких специалистов
- D- специализация согласно стажа работы

15. Финансовая политика:

- A- администрация фирмы перераспределяет прибыль между отделами
- B- прибыль распределяется согласно установленным норматива организации
- C- прибыль используется предприятием
- D- часть прибыли отделения используется самостоятельно.

Ответы: 1-D, 2-B, 3-A, 4-C, 5-B, 6-A, 7-D, 8-A, 9-D, 10-B, 11-C, 12-C, 13-A, 14-A, 15-D.

Тематика реферативных работ

1. Значение и содержание подготовки менеджера современного уровня, опираясь на учебный курс «Сравнительный менеджмент» (Учебный курс «Сравнительный менеджмент» и его роль в подготовке современного менеджера).
2. Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.
3. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.
4. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности, как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
5. Перечень и характерные основы, определяющие специфику национальной школы менеджмента.
6. Степень использования объективных и общих взглядов на менеджмент в различных школах.
7. Общие черты и различия в подготовке менеджеров в США, Японии и Евросоюзе.
8. Основная направленность в подготовке менеджеров для работы в крупных (национальных и межнациональных) компаниях и малом бизнесе.
9. Взгляды на подготовку менеджеров для различных иерархических уровней в основных школах менеджмента (США, Япония, Европа, Россия).
10. Содержание и сравнительный анализ моделей развития бизнес-деятельности на основе национальной культуры («Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня»).
11. Корпоративная культура организации (компаний), как следствие национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.
12. Корпоративная культура (фактор «Работа») и ее взаимосвязь с факторами «семья» и «школа».
13. Характерные особенности корпоративной культуры организации и ее зависимость от специфики общественных отношений в бизнес-среде (модели построения общественных отношений).
14. Содержание подготовки менеджеров конкретной организации в зависимости от воздействия внешней среды (специфика бизнеса, размер организации и др.).

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Проектирование моделей управления персоналом организации" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Проектирование моделей управления персоналом организации" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

- Деловая игра
- Коллоквиум
- Расчетная работа
- Доклад, сообщение

Тестовые задания

Кейс-задача

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 курса 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)
«Проектирование моделей управления персоналом»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк
2024

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Проектирование моделей управления персоналом»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	
Формы контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет)
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	7
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная работа:	30
Лекционные занятия	14
Семинарские занятия	14
Самостоятельная работа	40
Консультация	2
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Зачет

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПКс-9: Владеет навыками выявления и предотвращения кадровых рисков и угроз, управления	ПКс-9.5: Анализирует нестандартные кризисные ситуации в управлении персоналом,	Знать: -базовые принципы регулирования психологических процессов, решение нестандартных задач возникающих в кризисных	3-1

конфликтами в ходе реализации функций управления персоналом	выявляет факторы, влияющие на эффективность кадровых решений, разрабатывает программы по выходу из кризиса, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ситуациях;	
		-оптимальные способы и методы привлечения персонала, исходя из действующих правовых норм;	3-2
		-факторы, влияющие на эффективность кадровых решений.	3-3
		Уметь:	
		- формировать базовые принципы функционирования программ по выходу из кризиса, исходя из действующей ситуации;	У-1
		- проводить сбор и анализ информации о рынке труда (в том числе в соответствии с картой поиска кандидатов) осуществлять найм персонала, разработку и внедрение требований к должностям	У-2 У-3
Владеть:			
базовыми принципами функционирования программ;	В-1		
- знаниями о тенденциях развития внутреннего и внешнего рынков труда	В-2		
-методами определения потребности в трудовых ресурсах, выбирать оптимальные способы и методы привлечения персонала при возникновении кризисных ситуаций в кадровой политике предприятия.	В-3		

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
Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом				
1	Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом	7	ПКс-9.5	Устный опрос, доклад (сообщение)

2	Тема 1.2 Основные принципы управления персоналом за рубежом	7	ПКс-9.5	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3.Специфика управления в американских компаниях	7	ПКс-9.5	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом				
5	Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления	7	ПКс-9.5	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами	7	ПКс-9.5	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом	7	ПКс-9.5	Устный опрос, доклад (сообщение)
	Тема 2.4 Развитие традиционного менеджмента европейских стран	7	ПКс-9.5	Устный опрос, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)

**РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«Проектирование моделей 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 учебной дисциплины.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	ЛЗ	ПЗ / СЗ			Всего за темой	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	КС*	К*, РЗ				
Р.1.Т.1.1	1	1	4	6	10	10	18	
Р.1.Т.1.2	1	1	4	6				
Р.1.Т.1.3	1	1	4	6				
Р.2.Т.2.1	1	1	4	6	10	10		
Р.2.Т.2.2	1	1	4	6				
Р.2.Т.2.3	1	1	4	6				
Р.3.Т.2.4	1	1	4	6				
Итого: 100б	7	7	28	42	20	20	18	

ЛЗ – лекционное занятие; УО – устный опрос;
 ТЗ – тестовое задание;
 РЗ – разноуровневые задания;
 СЗ – семинарское занятие;
 КЗР – контроль знаний по Разделу;
 Р – реферат.
 СР – самостоятельная работа обучающегося
 ИЗ – индивидуальное задание
 КС*, К*- круглый стол, коллоквиум, доклады

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 занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

1 балл 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;

0,75 баллов – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла – 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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом		
1	Тема 1.1. Теоретические основы управления персоналом	1. Основные теоретические положения формирования модели управления персоналом. 2. Модель управления персоналом в период адаптации сотрудников. 3. Эффективность системы управления организации и персонала.
2	Тема 1.2. Основные принципы управления персоналом за рубежом	1. Сравнение управления персоналом за рубежом 2. Европейская модель управления персоналом 3. Американская модель управления персоналом 4. Японская модель управления персоналом

3	Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях	<ol style="list-style-type: none"> 1. Черты поведения в американских компаниях. 2. Главная цель в американских компаниях. 3. Состав американской делегации на переговорах.
Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом		
4	Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Современные методы управления. 2. Влиянием американской оккупационной администрации 3. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.
5	Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Особенность японского управления 2. Японские корпорации 3. Как японские корпорации используют американскую технику управления кадрами. 4. Разница между американским и японским управлением.
6	Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поведение работника в организации. 2. Система управленческого контроля. 3. Система управления качеством.
7	Тема 2.4 Развитие традиционного менеджмента европейских стран.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза. 2. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру. 3. Типы европейской организационной культуры по Тромпенаарсу. 4. Стили менеджмента и типы культуры. 5. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран

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.

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 «Проектирование моделей управления персоналом».

Оценка соответствует следующей шкале: Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	10	75-100
Хорошо	6	51-75
Удовлетворительно	3	25-50
Неудовлетворительно	0*	менее 25

* - 0 в журнал не ставится

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. В американском обществе основополагающими принципами рыночной экономики не считаются

- А- свобода предпринимательства.
- Б- приоритет частной собственности.
- В- коллективная ответственность
- Г- демократическое общества.

2. К Американской модели США шли с момента провозглашения независимости.

- А-1776г.
- Б-1789г.
- В-1917г.
- Г-1871г.

3. Где не применяется Американская модель

- А-в корпорациях Великобритании,
- Б-в корпорациях Австралии,
- В-в корпорациях Новой Зеландии,
- Г-в корпорациях Германии.

4. Треугольник корпоративного управления это:

- А- это менеджеры, директор, акционеры.
- Б- это управляющий, менеджер, персонал.
- В- это директор, менеджер, персонал.
- Г- это топ менеджер, акционеры, штат сотрудников управления.

5. Американский менеджмент впитал в себя основы классической школы, основателем которой является.

- А- Фредерик Тейлор.
- Б- Питер Друкер.
- В- Анри Файоль.
- Г- Генри Форд.

6. Что не входит в успех американской модели управления.

- А- рациональная организация производства.
- Б- постоянный рост производительности труда.
- В- эффективное использование ресурсов.
- Г- эффективное сотрудничество с Государством

7. Американская фирма функционирует в социальной атмосфере.

- А- проповедующей дискриминацию.
- Б- проповедующей равноправие.
- В- проповедующей принуждение.
- Г- проповедующей согласование решений.

8. Для американской модели менеджмента характерна модель управления.

- А- горизонтальная.
- Б- вертикально горизонтальная.
- В- иерархическая.
- Г- функциональная.

9. Важнейшей составной частью плановой работы корпорации является:

- А- совершенствование кадровой политики.
- Б- освоение территорий.
- В- укрепление рынка.
- Г- стратегическое планирование.

10. Черты поведения не применяемые в Американской модели:

- А- решают вопросы все сразу.
- Б- бизнесмены действуют прямолинейно.
- В- прибегают к натиску, приказу в процессе согласования решений.
- Г- не делают долгих отступлений, а сразу переходят к самой сути вопроса.

11. Что не является главной целью Американской модели:

- А- всесторонняя договоренность.
- Б- соблюдение всех законов.
- В- соблюдение нормативных актов, положений.
- Г- выгода и согласие между партнерами.

12. Что не относится к партисипативному управлению.

- А- участие рабочих в управлении трудом и качеством продукции на уровне цеха;
- Б- создание стратегических советов рабочих групп;
- В- разработка систем участия в прибыли;
- Г- привлечение представителей рабочих в советы директоров корпораций.

13. К недостаткам Американской системы управления не относится:

- А- трудности при внедрении новых методов управления.
- Б- слишком большие объемы инструкций, которые нужно соблюдать.
- В- предпочтение узким специалистам.
- Г- ориентация на получение стабильного дохода.

14. При выборе сотрудника особое внимание не уделяют:

- А- уровню практического опыта.
- Б- конкурентоспособности.
- В- умению приспосабливаться.

Г- умение работать в коллективе.

15. К дополнительной оплате труда в Американской модели управления относятся:

А- специальные премии менеджерам, наличие которых не зависит от их успехов на работе.

Б- если оплата труда не повышается, сотрудник получает премии, которые зависят от величины прибыли.

В- доплачивают сотрудникам если не болеет в течении года.

Г- если оплата без часовых ставок, работник получает дополнительную оплату в качестве компенсации.

Ответы 1-В, 2-А, 3-Г, 4-А, 5-В, 6-Г, 7-Б, 8-В, 9-Г, 10-А, 11-Г, 12-Б, 13-Г, 14-В, 15-В.

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. Основные принципы японской модели вложения в человеческий капитал.

А- обучение конкретным навыкам

Б- обучение за счет профсоюзов

В- индивидуальное обучение

Г- крупные вложения в обучение

2. Предметом управления японской модели являются:

А- организация предприятия.

Б- трудовые ресурсы.

В- управленческий состав фирмы.

Г-технология производства продукции.

3. Преимущества японской модели управления:

А-гарантия занятости и стабильности.

Б- высокая оплата труда.

В- регулярные премиальные.

Г- социальные гарантии

4. Цель японской модели управления персоналом:

А- получение максимальной выгоды с наименьшими затратами.

Б- своевременное обеспечение выполнения заказов смежников

В- повышение эффективности работы с помощью повышения производительности труда

Г- сохранение постоянного состава персонала.

5. Японской модели управления персоналом характерно следующее продвижение карьеры:

А- быстрое карьерное продвижение

Б- постепенное карьерное продвижение

В- карьерное продвижение согласно этапам повышения квалификации

Г- согласно накопленного пакета акций

6. Процесс принятия решений на японских предприятиях осуществляется как:

- А- особая система группового принятия решений и коллективная ответственность
- Б- индивидуальным образом и индивидуальной ответственностью
- В- на собрании акционеров большинством голосов
- Г- распоряжением директора.

7. Общение руководства и подчинённых происходит как

- А- формальные контакты руководства и подчинённых
- Б- по запросу директора
- В- во время профсоюзных собраний
- Г- неформальные контакты руководства и подчинённых

8. Преобладающий тип решений японских корпораций:

- А- консенсус или компромисс
- Б- единолично-консультативный или компромисс
- В- единоличный или единолично-консультативный
- Г- решение общим собранием акционеров

9. Структура управления:

- А- строго определенная
- Б- функциональная
- В- ступенчатая
- Г- нестандартная, гибкая

10. Управление качеством контролируется:

- А- сотрудниками ОТК
- Б- кружками качества
- В- представителями смежников
- Г- народными контролёрами

11. Отношение к работе:

- А- главное-реализация заданий
- Б- главное-удовлетворение работой
- В- главное- выполнение обязанностей
- Г- желание продвигаться по служебной лестнице

12. Критерий оценки труда:

- А- оплата труда по индивидуальным достижениям
- Б- оплата труда по итогам реализации продукции
- В- оплата труда по показателям работы группы, службы, стажу
- Г- оплата труда по договору.

13. Делегирование власти:

- А- в редких случаях

- Б- распространено
- В- выборочное
- Г- ситуативное

14. Управление заключено в направлении специализации:

- А- отсутствие узкой специализации
- Б- специализация деятельности
- В- подготовка узких специалистов
- Г- специализация согласно стажа работы

15. Финансовая политика:

- А- администрация фирмы перераспределяет прибыль между отделами
- Б- прибыль распределяется согласно установленным норматива организации
- В- прибыль используется предприятием
- Г- часть прибыли отделения используется самостоятельно.

Ответы: 1-Г, 2-Б, 3-А, 4-В, 5-Б, 6-А, 7-Г, 8-А, 9-Г, 10-Б, 11-В, 12-В, 13-А, 14-А, 15-Г.

2.3. Рекомендации по оцениванию эссе (докладов, сообщений, рефератов).

Максимальное количество баллов	Критерии
4(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.
2 (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

1 (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.
0,5 (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.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. Значение и содержание подготовки менеджера современного уровня.
2. Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.
3. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.
4. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности, как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
5. Степень использования объективных и общих взглядов на менеджмент в различных школах.
6. Общие черты и различия в подготовке менеджеров в США, Японии и Евросоюзе.
7. Основная направленность в подготовке менеджеров для работы в крупных (национальных и международных) компаниях и малом бизнесе.
8. Взгляды на подготовку менеджеров для различных иерархических уровней в основных школах менеджмента (США, Япония, Европа, Россия).
9. Содержание и сравнительный анализ моделей развития бизнес-деятельности на основе национальной культуры («Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня»).
10. Характерные особенности корпоративной культуры организации и ее зависимость от специфики общественных отношений в бизнес-среде (модели построения общественных отношений).
11. Содержание подготовки менеджеров конкретной организации в зависимости от воздействия внешней среды (специфика бизнеса, размер организации и др.).

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. Принципы организации производства в Японии.
2. Японская система «корбан»
3. Роль пожизненного найма в японской концепции управления персоналом.
4. Коллективизм в японской философии менеджмента.
5. Организационная структура управления в японских корпорациях.
6. Управленческие решения, стиль и концепция управления.
7. Особенности мотивации в управлении японскими корпорациями.

8. Перечень и характерные основы, определяющие специфику национальной школы менеджмента.
 9. Японский менталитет.
 10. Корпоративная культура организации (компании), как следствие национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.
 11. Возможности использования японского принципа в России.
 12. Эволюция систем управления.
 13. Методы формирования системного мышления у менеджеров.
 14. Методология системного анализа в управлении.
1. Модель как способ формализации изучаемой системы.
 2. Классификация моделей систем управления.
 3. История развития автоматизированных систем управления персоналом.
 4. Опыт автоматизации процессов управления персоналом.
 5. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных разработок систем управления персоналом.
 6. Перспективные задачи в сфере автоматизации процессов управления персоналом.
 7. Модели работников и факторы влияния на их поведение.
 8. Познавательные и прагматические модели в управлении.

2.4. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
4	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
3	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
2	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
1	В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0	Ответы неверные или отсутствуют

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 1.2. Основные принципы управления персоналом за рубежом

Описание ситуации.

Разработайте методику реализации бенчмаркинга в управлении персоналом в конкретной организации. Обоснуйте необходимость и возможность реализации данной технологии.

Методический инструментарий должен включать обоснование ресурсной составляющей, необходимо идентифицировать риски, разработать пошагово мероприятия по их минимизации.

Контрольные вопросы.

1. Рассчитайте экономическую эффективность внедрения бенчмаркинга в обучение и развитие персонала организации.

Ситуация к теме 1.3. Специфика управления в американских компаниях

Описание ситуации 1.

Аудиторская организация получила заказ на восстановление учета, который велся с нарушением установленных правил, в частности, лицевые счета рабочих и служащих не велись, и отсутствовала расчетно-платежная ведомость по заработной плате за сентябрь года.

В качестве исходного документа для восстановления расчетов по заработной плате за сентябрь и связанных с ней расчетов аудиторская организация использовала выписку банка, согласно которой было перечислено за сентябрь года социального страхования 3 500 руб. и в бюджет 6 000 руб. (налог на доходы с физических лиц).

Других перечислений, связанных с расчетами по заработной плате за сентябрь, в выписках банка не обнаружено.

Контрольные вопросы.

1. Восстановить возможные хозяйственные операции, указать, какие документы могут подтвердить их совершение.
2. Рассчитать, как отсутствие записи этих операций повлияло на уплату налогов, в какой форме возможно исправление нарушений, каких штрафных санкций избежит заказчик при исправлении нарушений, обнаруженных аудитором.

Описание ситуации 2.1. Традиционные корни японской модели управления

Вариант 1.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Виды объединений и их специфика.

Задание 2. Обоснуйте возможность реализации недирективных методов высвобождения персонала в организации, в которой вы работаете или проходили практику. Разработайте программу реализации аутплейсмента для данной организации. Оцените возможные риски на каждом этапе. Рассчитайте экономическую эффективность предложенных вами мероприятий. Укажите, в чем состоит социальный эффект реализации программы аутплейсмента для организации и работников.

Ситуация к теме . 2.4 Развитие традиционного менеджмента европейских стран

Описание ситуации.

Проверяемая организация, выполняющая услуги, облагаемые НДС, перечислила 10 ноября года согласно счету за компьютер 11,8 тыс. руб., включая 1,8 тыс. руб. НДС, что соответствует выписке банка и платежному поручению, исполненному банком, а также приложенному счету-фактуре. В регистрах бухгалтерского учета сделана запись: дебет счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», кредит счета 51 «Расчетный счет» на сумму 11,8 тыс. руб.

Никаких дальнейших записей в бухгалтерском учете произведено не было. Устно главный бухгалтер сообщил, что компьютер получен, но на балансный учет его не поставили.

Контрольные вопросы.

1. Указать бухгалтерские проводки, связанные с этими операциями, и рассчитать суммы по ним.
2. Определить влияние ошибки на бухгалтерскую (финансовую) отчетность.
3. Определить возможные налоговые последствия ошибки.

2.5. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования по дисциплине (модулю)

Максимальное количество баллов	Критерии
--------------------------------	----------

4(отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
2 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом

1. Что понимается под моделью управления персоналом?
2. Какие основные типы моделей управления персоналом существуют?
3. В чем заключается отличие между традиционной и современной моделью управления персоналом?
4. Какие функции выполняет модель управления персоналом в организации?
5. Как организационная культура влияет на выбор модели управления персоналом?
6. Что такое стратегическое управление персоналом и как оно связано с моделью управления?
7. Какие компоненты входят в структуру модели управления персоналом?
8. Какова роль мотивации в рамках модели управления персоналом?
9. В чем суть процессного подхода к управлению персоналом?
10. Как технологии, такие как HR-аналитика и искусственный интеллект, влияют на модели управления персоналом?
11. Что такое децентрализованная модель управления персоналом и каковы ее преимущества?
12. Каковы основные этапы внедрения новой модели управления персоналом?
13. Какие методы оценки эффективности модели управления персоналом существуют?
14. Как модели управления персоналом способствуют развитию лидерских качеств?
15. В чем разница между функциональной и процессной моделями управления персоналом?
16. Как модели управления персоналом учитывают потребности разных поколений сотрудников?
17. Как обучение и развитие сотрудников интегрируются в модель управления персоналом?

Раздел 2. Развитие традиционных моделей управления персоналом

1. 1. Как модели управления персоналом помогают управлять изменениями в организации?
2. Что такое управление талантами и как оно связано с моделью управления персоналом?
3. Как модели управления персоналом способствуют повышению производительности труда?
4. Какие риски связаны с неправильным выбором модели управления персоналом?
5. Какова роль обратной связи в системе управления персоналом?
6. Как модели управления персоналом влияют на удержание сотрудников?
7. Какие особенности имеет международная модель управления персоналом?

8. Как модели управления персоналом способствуют инклюзивности и разнообразию?
9. Какие инструменты используются для анализа эффективности модели управления персоналом?
10. Как управлять конфликтами в коллективе в рамках модели управления персоналом?
11. Как коммуникация влияет на успешность модели управления персоналом?
12. Какие современные тенденции наблюдаются в развитии моделей управления персоналом?
13. Как кризисные ситуации влияют на выбор и адаптацию модели управления персоналом?

2.6. Рекомендации по оцениванию рефератов

Максимальное количество баллов	Критерии
10	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.
5	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.
2	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.
0,5	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.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Что такое модель управления персоналом и какие основные функции она выполняет?
2. Какие существуют типы моделей управления персоналом?
3. Каковы ключевые компоненты модели управления персоналом?
4. В чем разница между традиционной и современными моделями управления персоналом?
5. Как организационная культура влияет на выбор модели управления персоналом?
6. Какие факторы необходимо учитывать при разработке модели управления персоналом?
7. Какова роль лидерства в модели управления персоналом?

8. Как модели управления персоналом могут способствовать повышению производительности труда?
9. Каковы преимущества и недостатки различных моделей управления персоналом?
10. Какова роль HR-менеджеров в реализации модели управления персоналом?
11. Как модели управления персоналом учитывают разнообразие и инклюзивность в организации?
12. Как современные технологии влияют на модели управления персоналом?
13. Как модели управления персоналом могут быть адаптированы к изменениям на рынке труда?
14. Каковы основные этапы внедрения модели управления персоналом в организацию?
15. Как оценить эффективность модели управления персоналом?
16. Какова роль обратной связи в модели управления персоналом?
17. Какие методы и инструменты используются для оценки персонала в рамках модели управления?
18. Как модели управления персоналом способствуют развитию карьерного роста сотрудников?
19. Какова связь между стратегическим управлением и моделью управления персоналом?
20. Как модели управления персоналом могут помочь в управлении конфликтами внутри команды?
21. Каковы тенденции и перспективы развития моделей управления персоналом?
22. Как модели управления персоналом учитывают психосоциальные аспекты работы сотрудников?
23. Каковы лучшие практики для внедрения модели управления персоналом в малом бизнесе?
24. Как оценить влияние модели управления персоналом на удержание сотрудников?
25. Какие примеры успешных моделей управления персоналом можно привести из практики известных компаний?

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Изучение американской модели менеджмента.
2. Американская модель на рубеже XIX – XX веков.
3. Классическая школа в американской теории управления.
4. Успех фирмы.
5. Рациональная организация производства
6. Американская фирма и рабочие
7. Черты поведения в американских компаниях.
8. Главная цель в американских компаниях.
9. Состав американской делегации на переговорах.
10. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза.
11. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
12. Стили менеджмента и типы культуры.
13. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.
14. Современные методы управления в Японии.
15. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.
16. Руководящий принцип японского менеджмента работа, есть групповая деятельность.
17. Особенность японского управления
18. Разница между американским и японским управлением.
19. Служащие и корпорация.
20. Поведение работника в организации.
21. Система управленческого контроля.
22. Система управления качеством.
23. Историческое формирование российского менталитета.

24. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров.
25. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта.
26. Перспективы развития современного российского менеджмента.
27. Историческое формирование многообразия деловых культур.
28. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.
29. Комплексная система мотивации труда
30. Значение религии и идеологий в управлении персоналом.