

Документ подписан 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.В.01

"Стратегическое управление персоналом"

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

Квалификация	<i>р</i>
Форма обучения	<i>очная</i>
Общая трудоемкость	<i>2 ЗЕТ</i>
Год начала подготовки по учебному плану	<i>2024</i>

Донецк
2024

Составитель(и):

канд. экон. наук, ст. преподаватель

_____ Волочко Анна Сергеевна

Рецензент(ы):

канд. техн. наук, доцент

_____ Смирнов С.Н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Стратегическое управление персоналом" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат 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:

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 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 Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Цель изучения учебной дисциплины: «Стратегическое управление персоналом» обеспечить системное представление обучающегося о задачах, функциях, роли и месте стратегии управления персоналом, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Обучение методологическим основам стратегии управления персоналом; 2. Формирование системы знаний по конкретным методам стратегического управления персоналом; 3. Формирование у магистрантов навыков чётко формулировать проблемы стратегического управления персоналом и обосновывать пути их решения 	
1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
<i>1.3.1. Дисциплина "Стратегическое управление персоналом" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	
Рынок труда и управление занятостью	
Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации	
<i>1.3.2. Дисциплина "Стратегическое управление персоналом" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Преддипломная практика	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПКр-2.1: Способен разрабатывать планы, проекты и программы по вопросам стратегического управления персоналом, контролирует их выполнение</i>	
Знать:	
Уровень 1	Основных концепций стратегического управления персоналом.
Уровень 2	Этапов разработки и реализации стратегических планов и программ.
Уровень 3	Инструментов и методов контроля выполнения проектов и программ.
Уметь:	
Уровень 1	Разработка стратегических планов, проектов и программ по управлению персоналом с учетом потребностей организации.
Уровень 2	Применение методов анализа и диагностики кадровых ресурсов для разработки эффективных стратегий.
Уровень 3	Разработка инструментов для контроля и оценки выполнения программ и планов.
Владеть:	
Уровень 1	Инициировать и реализовывать долгосрочные стратегические проекты, направленные на развитие кадрового потенциала.
Уровень 2	Руководить процессом разработки и исполнения стратегических инициатив по управлению персоналом на всех уровнях организации.
Уровень 3	Осуществлять мониторинг и анализ эффективности реализации проектов и программ, внося необходимые изменения для улучшения их результатов.
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПКс-1.1: Понимает суть стратегического управления персоналом, формулирует перспективные цели, определяет способы их достижения</i>	
Знать:	
Уровень 1	Основных концепций стратегического управления персоналом.
Уровень 2	Теорий и методов формирования перспективных целей в области управления кадрами.
Уровень 3	Влияния внешних и внутренних факторов на стратегию управления персоналом.
Уметь:	
Уровень 1	Формулировку перспективных целей в области стратегического управления персоналом с учетом потребностей организации
Уровень 2	Разработку предложений по улучшению системы управления персоналом в соответствии с

	долгосрочными целями компании.
Уровень 3	Оценку влияния факторов, таких как изменения на рынке труда, инновации, законодательные инициативы на стратегию управления персоналом.
Владеть:	
Уровень 1	Формулировать и утверждать долгосрочные, перспективные цели в области управления персоналом, основываясь на глубоком анализе ситуации и потребностей организации.
Уровень 2	Разрабатывать комплексные стратегии и тактики, направленные на достижение поставленных целей, с учетом изменений в экономике и рынке труда
Уровень 3	Реализовывать стратегии, управлять изменениями и корректировать цели и методы достижения с учетом изменяющихся условий.

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-1.2: Анализирует эффективность реализуемой кадровой политики и кадровой стратегии, разрабатывает корректирующие мероприятия, изучает прогрессивный отечественный и зарубежный опыт

Знать:

Уровень 1	Методов оценки эффективности кадровой политики и стратегии.
Уровень 2	Особенностей отечественного и зарубежного опыта в области кадровой политики.
Уровень 3	Показателей и инструментов анализа результативности реализации кадровых стратегий.

Уметь:

Уровень 1	Анализ существующей кадровой политики и стратегии, выявление их сильных и слабых сторон.
Уровень 2	Разработка и внедрение корректирующих мероприятий на основе анализа выявленных проблем.
Уровень 3	Применение опыта отечественных и зарубежных компаний для совершенствования кадровой стратегии.

Владеть:

Уровень 1	Осуществлять комплексный анализ и оценку эффективности кадровой политики и стратегии на всех уровнях организации.
Уровень 2	Разрабатывать и реализовывать корректирующие мероприятия, направленные на достижение долгосрочных целей компании.
Уровень 3	Внедрять прогрессивные методы и практики, полученные из отечественного и зарубежного опыта, в рамках организационной структуры и культуры.

В результате освоения дисциплины "Стратегическое управление персоналом" обучающийся

3.1	Знать:
	теоретические основы управления социальным развитием персонала контексте целей и задач организации
	основы прогнозирования кризисных состояний в деятельности организации
	основные социально-экономические показатели деятельности организации с учетом финансово-экономических рисков
	теоретические основы финансового планирования и прогнозирования по элементам кадровой политики организации
3.2	Уметь:
	разрабатывать стратегии управления персонала и определять направления его стратегического развития
	принимать решения в кризисных ситуациях
	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации и оценивать их влияние на персонал
	формировать бюджет затрат на персонал, составлять планы повышения производительности и эффективности труда и контролировать их исполнение
3.3	Владеть:
	навыками применения на практике основных подходов и методами стратегического управления персоналом
	навыками разработки и внедрения антикризисных программ
	навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом
	навыками анализа существующей кадровой политики

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 "Стратегическое управление персоналом" видом промежуточной аттестации является Зачет

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Стратегическое управление персоналом" 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. Основы стратегического управления персоналом						
Тема 1.1 Человеческие ресурсы как объект управления. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.1 Человеческие ресурсы как объект управления. /Сем зан/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Концепция управления персоналом. Стратегия УП. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Концепция управления персоналом. Стратегия УП.	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1	0	

/Сем зан/				Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4		
Раздел 2. Практика стратегического управления персоналом						
Тема 2.1. Стратегический вклад УП в успех организации. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.1. Стратегический вклад УП в успех организации. /Сем зан/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Стратегическая роль службы УП. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Стратегическая роль службы УП. /Сем зан/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Раздел 3. Функциональные стратегии						
Тема 3.1. Стратегия обеспечения ресурсами. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.1. Стратегия обеспечения ресурсами. /Сем зан/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4		
Тема 3.1. Стратегия обеспечения ресурсами. /Ср/	1	4	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Стратегическое развитие персонала. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Стратегическое развитие персонала. /Сем зан/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Стратегическое развитие персонала. /Ср/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Стратегия вознаграждения. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Стратегия вознаграждения. /Сем зан/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 3.2. Стратегия вознаграждения. /Ср/	1	1	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	

				Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4		
Раздел 4. Организационные стратегии						
Тема 4.1. Стратегии организационного развития. Стратегия трудовых отношений. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 4.1. Стратегии организационного развития. Стратегия трудовых отношений. /Сем зан/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 4.2. Стратегии управления культурой. Стратегии управления изменениями. /Лек/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 4.2. Стратегии управления культурой. Стратегии управления изменениями. /Сем зан/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
/Конс/	1	2	ПКр-2.1 ПКс-1.1 ПКс-1.2	Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Стратегическое управление персоналом» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины «Стратегическое управление персоналом» 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 со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilьмов. 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.

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 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	Моисеева, Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие (139 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2017
Л1.2	Емельянцева, Н. В.	Служба управления персоналом. Ч.2 : учебное пособие в 2-х частях (134 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2018
Л1.3	Емельянцева, Н. В.	Служба управления персоналом. Ч.1 : учебное пособие в 2-х частях (158 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2018
Л1.4	И. К. Ларионов, А. Н. Герасин, О. Н. Герасина	Стратегическое управление : учебник для магистров (235 с.)	Москва : Дашков и К, 2019
Л1.5	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2021
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Тараненко, О. Н.	Основы управления персоналом : учебное пособие (129 с.)	Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2015
Л2.2	Анцупов, А. Я.	Стратегическое управление : учебное пособие (344 с.)	Москва : Техносфера, 2015
Л2.3	Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк	Управление персоналом : учебное пособие (280 с.)	Москва : Дашков и К, 2018
Л2.4	Чиликина, И. А.	Основы управления персоналом : курс лекций (76 с.)	Липецк : Липецкий государственный технический университет, 2016
Л2.5	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие (236 с.)	Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2023
Л2.6	Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк	Управление персоналом : учебное пособие (280 с.)	Москва : Дашков и К, 2024

3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	А. С. Волочко	Стратегическое управление персоналом: Конспект лекций для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной/заочной форм обучения. ()	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024, 2024
ЛЗ.2	А. С. Волочко	Стратегическое управление персоналом: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной/заочной форм обучения. ()	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024, 2024
ЛЗ.3	А. С. Волочко	Стратегическое управление персоналом: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом очной/заочной форм обучения. ()	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024, 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			
Журнал «Управление персоналом» [Электронной ресурс]. – Режим доступа: https://journal.ksk.expert/ Журнал «Управление персоналом» [Электронной ресурс]. – Режим доступа: https://www.top-personal.ru/ Журнал «Управление персоналом, кадровый учет, делопроизводство». [Электронной ресурс]. – Режим доступа: https://mymagazines.ru/catalog/upravlenie_personalom_kadrovyy_uchet/			
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	
Перечень контрольных вопросов для самоподготовки.	
1.	Принцип построения стратегической карты рынка.

2. Виды маркетинговых стратегий и их характеристика.
3. Стратегия интенсивного роста: цель, направления, методы осуществления.
4. Стратегия интегративного роста: цель, направления, методы осуществления.
5. Стратегия роста посредством диверсификации: цель, направления, методы осуществления.
6. Портфельные стратегии: особенности, достоинства и недостатки, условия осуществления каждой стратегии.
7. Понятие и виды конкурентных стратегий.
8. Модель БКГ: характеристика, достоинства и недостатки.
9. SWOT – анализ: цель анализа, методика проведения, достоинства и недостатки.
10. Анализ управления операциями: цель анализа, области исследования.
11. Матрица Ансоффа: характеристика, достоинства, недостатки.
12. Матрица SE/McKinsey: характеристика, достоинства, недостатки.
13. Стратегический анализ: понятие, характеристика объектов анализа.
14. PEST – анализ: характеристика, достоинства и недостатки.
15. Маркетинговый контроль: понятие, виды.
16. Аудит маркетинга: понятие, цель, характеристика.
17. Цели и задачи стратегического маркетингового планирования.
18. Этапы стратегического маркетингового планирования, их характеристика.
19. Разработка миссии фирмы. Ключевые вопросы для формирования миссии.
20. Определение целей фирмы. Основные отличия миссии от целей.
21. Стратегии сегментирования и критерии выбора стратегии.
22. Конкуренция как инструмент рыночного равновесия.
23. Компетентность специалистов службы персонала. Взаимодействие с линейными руководителями.
24. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
25. Основные виды нормативно-методических документов: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положения о подразделении, должностная инструкция.
26. Цель стратегии обеспечения ресурсами.
27. Подход стратегического УП к обеспечению ресурсами.
28. Принципы отбора и приема на работу сотрудников.
29. Элементы стратегии обеспечения ресурсами.
30. Виды маркетинговых стратегий и их характеристика.
31. Планы обеспечения ресурсами.
32. Сущность стратегического развития персонала.
33. Определение стратегии вознаграждения.
34. Цели и задачи стратегии вознаграждения. Содержание стратегии вознаграждения.
35. Структура стратегии вознаграждения.
36. Широкомасштабная стратегия вознаграждения.
37. Тенденции изменения взаимоотношений работников и работодателей.
38. Модели трудовых отношений и классификация принципов организации управленческого труда.
39. Основные задачи стратегии трудовых отношений. Подход УП к трудовым отношениям.
40. Миссия и видение стратегии фирмы.
41. Сущность стратегии организационного развития.
42. Стратегии повышения организационной эффективности. Стратегии развития организационных процессов.

5.2. Темы письменных работ

1. Формирование стратегического управления как фактор повышения конкурентоспособности фирмы;
2. Современные концепции управления персоналом;
3. Эволюция концепций управления персоналом;
4. Рассмотрение стратегического подхода к управлению персоналом в зарубежных компаниях.
5. Проблема планирования кадрового потенциала на предприятиях
6. Методы и технологии кадрового планирования
7. Обеспечение интеграции кадрового планирования в планы организации, как фактор совершенствования эффективности управления
8. Внедрение маркетинга персонала как вида управленческой деятельности направленного на определение и покрытие потребности в персонале
9. Основные задачи стратегии трудовых отношений;
10. Подход УП к трудовым отношениям;
11. Формулирование стратегий.
12. Стратегии развития персонала: стратегии индивидуального обучения, стратегия управления знаниями, стратегии развития руководящих кадров.

13. Модели трудовых отношений и классификация принципов организации управленческого труда.
14. Широкомасштабная стратегия вознаграждения.
15. Разработка стратегии вознаграждения.
16. Тенденции изменения взаимоотношений работников и работодателей
17. Системный подход к управлению персоналом и формированию системы управления им.
18. Определение стратегического УП. Значение стратегического УП. Цели стратегического УП.
19. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.
20. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом.
21. Методы расчета экономической эффективности. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
22. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.
23. Организационная структура службы управления персоналом, её место в общей системе управления организацией.
24. Специалисты службы УП как стратегические партнеры.
25. Компетентность специалистов службы персонала. Взаимодействие с линейными руководителями.
26. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
27. Основные виды нормативно-методических документов: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положения о подразделении, должностная инструкция.
28. Цель стратегии обеспечения ресурсами.
29. Подход стратегического УП к обеспечению ресурсами.
30. Принципы отбора и приема на работу сотрудников.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Стратегическое управление персоналом" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Стратегическое управление персоналом" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Устный опрос

доклад, сообщение

контроль знаний по разделу (тестирование)

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 инновационного менеджмента и управления проектами**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Стратегическое управление персоналом»

Направление подготовки Профиль	38.04.03 Управление персоналом "Управление персоналом"
Квалификация	магистр
Форма обучения	очная

Донецк
2024

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

Составитель _____ ст. преподаватель, канд. экон. наук, А. С. Волочко
(должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия)

ФОС рассмотрен на заседании кафедры _____
«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от _____ № _____ 10
_____ дата

Заведующий кафедрой _____ А.М. Стадник
(подпись) (инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Стратегическое управление персоналом»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)

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	3
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативной части
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	2
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная контактная работа:	10
Лекционные занятия	2
Семинарские занятия	4
Самостоятельная работа	58
Контроль	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

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
<i>ПКр-2. Способен разрабатывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации</i>	<i>ПКр-2.1. Способен разрабатывать планы, проекты и программы по вопросам стратегического управления персоналом, контролирует их выполнение</i>	Знать:	
		Уровень 1	ПКр-2.1, 3-1
		основы проведения исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	
		Уровень 2	ПКр-2.1, 3-2
		методы проведения исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	
		Уровень 3	ПКр-2.1, 3-3
		подходы к проведению оценки результатов исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		Уметь:	
		Уровень 1	ПКр-2.1, У-1
		проводить исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	
		Уровень 2	ПКр-2.1, У-2
		осуществлять сравнительный анализ различных методов исследования уровня социального благополучия населения	
		Уровень 3	ПКр-2.1, У-3
		выполнять оценку результатов исследования уровня социального благополучия населения	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПКр-2.1, В-1
		навыками проведения исследования по выявлению уровня социального благополучия населения	
		Уровень 2	ПКр-2.1, В-2
		навыками сравнительного анализа различных методов исследования уровня социального благополучия населения	
		Уровень 3	ПКр-2.1, В-3
		навыками оценки результатов исследования уровня социального благополучия населения	
<i>ПКс-1. Способен разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</i>	<i>ПКс-1.1. Понимает суть стратегического о управления персоналом, формулирует перспективные цели, определяет способы их достижения</i>	Знать:	
		Уровень 1	ПКс-1.1, 3-1
		основы мотивации труда	
		Уровень 2	ПКс-1.1, 3-2
		механизмы социализации государственного управления	
		Уровень 3	ПКс-1.1, 3-3
		методики определения эффекта от внедрения механизмов социализации государственного управления на основе мониторинга комплексного показателя качества жизни населения	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПКс-1.1, У-1
		разрабатывать системы мотивации труда	
		Уровень 2	ПКс-1.1, У-2
		внедрять механизмы социализации государственного управления	
		Уровень 3	ПКс-1.1, У-3
		определять эффективность внедрения механизмов социализации государственного управления на основе мониторинга комплексного показателя качества жизни населения	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		Владеть:	
		Уровень 1	ПКс-1.1, В-1
		навыками разработки систем мотивации труда	
		Уровень 2	ПКс-1.1, В-2
		навыками внедрения механизмов социализации государственного управления	
		Уровень 3	ПКс-1.1, В-3
		методиками определения эффективности внедрения механизмов социализации государственного управления на основе мониторинга комплексного показателя качества жизни населения	
	<i>ПКс-1.2. Анализирует эффективность реализуемой кадровой политики и кадровой стратегии, разрабатывает корректирующие мероприятия, изучает прогрессивный отечественный и зарубежный опыт</i>	Знать:	
		Уровень 1	ПКс-1.2, 3-1
		основы менеджмента качества	
		Уровень 2	ПКс-1.2, 3-2
		требования стандартов качества к разработке и ведению процедур регулирования трудовых отношений	
		Уровень 3	ПКс-1.3, 3-3
		требования стандартов качества к разработке и ведению процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПКс-1.2, У- 1
		использовать стандарты менеджмента качества	
		Уровень 2	ПКс-1.2, У-2
		применять стандарты менеджмента качества при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений	
		Уровень 3	ПКс-1.2, У-3
		применять стандарты менеджмента качества при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПКс-1.2, В- 1
		навыками использования стандартов менеджмента качества	
		Уровень 2	ПКс-1.2, В- 2
	применять стандарты менеджмента качества при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений		
	Уровень 3	ПКс-1.2, В- 3	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		применять стандарты менеджмента качества при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	

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. Сущность и законы менеджмента. Процесс управления организацией				
1.	Тема 1.1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
2.	Тема 1.2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
3.	Тема 1.3. Коммуникации и обратная связь	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения Тестовые задания по разделу 1
Раздел 2. Процесс управления: функции управления, связующие процессы управления				
4.	Тема 2.1 Планирование, мотивация и контроль	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
5.	Тема 2.2. Организационные структуры управления	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства

6.	Тема 2.3. Инструменты стратегического анализа	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения Тестовые задания по разделу 2
Раздел 3. Эффективность менеджмента				
7.	Тема 3.1. Руководитель в системе управления. Лидерство	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
8.	Тема 3.2. Человеческий и организационный потенциал	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
9.	Тема 3.3. Управление организационной культурой. Организация осознанного развития	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения
10.	Тема 3.4. Управление знаниями	1	УК-3.1, УК-2.3	Устный опрос, доклады, сообщения Тестовые задания по разделу 3

РАЗДЕЛ 2.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

«Стратегическое управление 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 (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания					
	СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)
	ЛЗ	УО	Д			
Р.1.Т.1.1	1	3	3	7	7	9
Р.1.Т.1.2	1	3	3	7		
Р.1.Т.1.3	1	3	3	7		
Р.2.Т.2.1	1	3	3	7	7	
Р.2.Т.2.2	1	3	3	7		
Р.2.Т.2.3	1	3	3	7		
Р.3.Т.3.1	1	3	3	7	7	
Р.1.Т.3.2	1	3	3	7		
Р.3.Т.3.3	1	3	3	7		
Р.3.Т.3.4	1	3	3	7		
Итого: 100б	10	30	30	70	21	9

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов

ТЗ – тестовое задание;

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС*,К*, Д*- 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/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

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ И ЗАКОНЫ МЕНЕДЖМЕНТА. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	
Тема 1.1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	<ol style="list-style-type: none"> 1 В чем заключается сущность и роль менеджмента в современных условиях? 2 Охарактеризовать управляющую и управляемую подсистем? 3 Что является субъектом и объектом управления? 4 Как соотносятся понятия менеджмент и управление? 5 В чем заключается специфика менеджмента как науки и практики управления? 6 Менеджмент: наука или искусство, привести примеры дискуссионных компромиссов. 7. В чем отличительные особенности управленческих революций?
Тема 1.2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расскажите о классификация секторов общественного производства по Фишеру – Кларку. 2. Какие человеческие качества создают конкурентные преимущества в большей и меньшей степени? Объясните свой ответ. 3. Как изменяется менеджмент? 4. Каковы причины постиндустриальных тенденций развития? 5. Где и кем создается стоимость? 6. Что такое современное производство? Каковы современные факторы производства? 7. Каковы отличия традиционного и нового менеджмента? 8. Оцените плюсы и минусы глобализация (с точки зрения экономического аспекта)? 9. Каковы современные факторы глобализации? 10. Какова суть Agile?
Тема 1.3. Коммуникации и обратная связь	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем состоит значение коммуникации? 2. Из каких элементов состоит процесс коммуникации? Охарактеризуйте их. 3. Объясните особенность восприятия информации. 4. Назовите виды коммуникации? Охарактеризуйте их.

	<p>5. В чем разница между управленческой информацией и коммуникацией?</p> <p>6. Сформулируйте основные требования, предъявляемые к управленческим решениям</p> <p>7. Назовите основные этапы процесса принятия управленческого решения.</p> <p>8. Какие решения принимаются менеджерами разных уровней в организации?</p>
<p>РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ: ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ</p>	
<p>Тема 2.1 Планирование, мотивация и контроль</p>	<p>1. В чем сущность процессного подхода к менеджменту?.</p> <p>2. Объясните взаимосвязь функций управления.</p> <p>3. Какова роль планирования в управлении?</p> <p>4. Какова роль прогнозирования в управлении?</p> <p>5. Какова суть мотивации как функции управления?</p> <p>6. Какова роль функции контроля управления?</p> <p>7. Почему реализацию функций управления необходимо рассматривать как циклический процесс?</p> <p>8. Какое значение в процессе управления имеет такая функция как координация?</p> <p>9. В чем различия между системным и ситуационным подходами к реализации функций менеджмента?</p> <p>10. Каково содержание мотивации работников к труду?</p> <p>11. Какова структура мотива (назовите элементы и охарактеризуйте их)?</p> <p>12. На каких понятиях строятся теории мотивации?</p> <p>13. В чем сущность теории мотивации Абрахама Маслоу?</p> <p>14. Какие потребности присущи людям в соответствии с теорией мотивации Дэвида Мак-Клелланда?</p> <p>15. Какие группы факторов оказывают влияние на работу в соответствии с теорией мотивации Фредерика Герцберга?</p> <p>16. Какую роль в мотивации играет вознаграждение?</p> <p>17. Что собой представляет управленческий контроль?</p> <p>18. В каких формах можно осуществлять контроль в организациях? Какие задачи контроль помогает решить?</p> <p>19. Каких принципов необходимо придерживаться для создания эффективной системы контроля?</p>

<p>Тема Организационные управления</p> <p>2.2. структуры</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как понимать словосочетание «организационная структура»? 2. Что представляет собой скалярный принцип построения структуры? 3. По каким признакам различаются структуры? 4. Какие примеры Вы можете привести для иллюстрации целесообразности выбора той или иной структуры? 5. В чем Вы видите ограничение действенности отдельных структур? 6. Каковы тенденции современного менеджмента в отношении выбора оптимальных организационных структур? 7. Приведите пример сетевой организационной структуры? 8. Каковы недостатки линейных (дивизиональных) структур?
<p>Тема 2.3. Инструменты стратегического анализа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое стратегический анализ? 2. Что такое SWOT-анализ? 3. Каковы объекты стратегического анализа? 4. Что такое PEST-анализ и какова технология его проведения? Каковы результаты STEP-анализа? 5. Что относится к факторам внешней макросреды в STEP-анализе организации? 6. Как определить факторы, влияющие на результаты деятельности компании в перспективе 3-5 лет? 7. Каковы задачи SWOT-анализа? Каковы результаты SWOT-анализа?
<p>Раздел 3. Эффективность менеджмента</p>	
<p>Тема 3.1. Руководитель в системе управления. Лидерство</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем различие между управлением и лидерством? 2. Как соотносятся между собой власть, влияние и лидерство? 3. В чем особенность одномерных стилей руководства? 4. Объясните сущность теории «Х» и теории «У» Дугласа Макгрегора. 5. Какие стили руководства выделил Фред Фидлер? 6. Какую модель предложили Р. Хаус и Т. Митчелл? 7. В чем суть ситуационной теории Херсли и Бланшарда? 8. Существует ли на Ваш взгляд универсальный стиль руководства, подходящий для любых ситуаций, возникающих в организации? 9. Выявите сходства и различия в стилях и методах управления 10. Сравните различные стили управления в рамках управленческой решетки ГРИД

<p>Тема 3.2. Человеческий и организационный потенциал</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы факторы формирования успешной команды? 2. Какими ключевыми компетенциями должен обладать современный работник? 3. Какими путями можно развить собственный человеческий потенциал? 4. Каким образом можно оценивать индивидуальный и коллективный человеческий потенциал? 5. Каким образом можно анализировать человеческий потенциал организации? 6. Каким образом можно определять ключевые факторы успеха?
<p>Тема 3.3. Управление организационной культурой. Организация развития</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите составляющие организационной культуры. 2. Как, по-вашему, культура оказывает влияние на поведение людей в организации? 3. Какие существуют способы повышения культуры в организации? 4. В какой степени отношение к клиентам характеризует культуру организации? 5. Какие параметры организационной культуры являются залогом эффективности изменений? 6. В чем заключается концепция Lifelong Learning? 7. Как формируется корпоративная социальная ответственность в эффективной организации? 8. Как оценивать организацию по модели Хофстеде? 9. Как лучше развить навыки совместных обсуждений в компании? 10. Приведите пример организаций осознанного развития.
<p>Тема 3.4. Управление знаниями</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое знания? 2. В какой мере знания присутствуют в объектах и продуктах? 3. Приведите пример неявных индивидуальных знаний. 4. Приведите пример коллективного знания. 5. Как осуществляется управление знаниями в компаниях Джека Ма? 6. Какие существуют технологии управления знаниями? 7. Что такое интеллектуальный капитал? 8. Как проводится оценка интеллектуального капитала? 9. Как развивать и тренировать ментальные навыки? 10. Как используются социальные сети в менеджменте?

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 «Современный менеджмент».

Оценка соответствует следующей шкале:

<i>Баллы</i>	<i>% правильных ответов</i>	<i>Оценка (государственная)</i>
5	75-100	Отлично
4	51-75	Хорошо
3	25-50	Удовлетворительно
2	менее 25	Неудовлетворительно

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ И ЗАКОНЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Менеджмент — это:

- А. деятельность, направленная на координирование действий персонала организации;
- Б это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации;
- В. деятельность, направленная на рациональное использование ресурсов организации; Г. высший уровень управления.

2. Количество принципов в системе принципов Анри Файоля:

- А. 8.
- Б. 10.
- В. 14.
- Г. 18.

3. Как наиболее полно и глубоко определяется понятие управления?

- А. Передача информации на нижестоящий уровень.
- Б. Организационная деятельность руководителя по отношению к аппарату его помощников.
- В. Разработка управленческих решений и их реализация в практической деятельности. Г. Полномочия на принятие решений и выдачу распоряжений.

4. Agile — это:

- А. Набор методов и практик для гибкого управления проектами, с целью ускорения создания готовых продуктов и минимизации рисков за счет итерационного выполнения, интерактивного взаимодействия членов команды и быстрой реакцией на изменения
- Б. Деятельность, направленная на координирование действий персонала организации В. Возможность влиять на поведение других, оказывая на них влияние
- Г. Процесс управления

РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ: ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ.

1. ... взаимосвязь функций планирования, организации, мотивации и контроля, которые объединены связующими процессами коммуникации и принятия решений.

А. Процесс управления.

Б. Информационный процесс. В.

Создание инфраструктуры. Г.

Кооперирование.

2. При исполнении функции организации руководитель должен (выберите правильные утверждения):

А. проверить соответствие существующей организационной структуры управления новым целям;

Б. установить показатели контроля деятельности подчиненных; В.

выбрать средства стимулирования подчиненных;

Г. все варианты верны.

3. Что нельзя делегировать в процессе управления:

А. функции.

Б. полномочия;

В. обязанности;

Г. ответственность;

4. Что не является функцией менеджмента?

А. Планирование

Б. Организация В.

Контроль

Г. Коммуникация

РАЗДЕЛ 3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА

1. Руководство – это...

А. Способность на формальной основе оказывать влияние на отдельных лиц и на группы, побуждая их работать для достижения целей организации.

Б. Такое поведение индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения и ощущения другого индивида.

В. Процесс, с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов всей группы. Г.

Возможность влиять на поведение других.

2. Конфликтная ситуация – это...

А. Противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, несовпадение интересов и желаний.

Б. Активизация деятельности одной из сторон, которая ущемляет (пусть даже неумышленно) интересы другой стороны.

В. Чрезмерное психологическое или физиологическое напряжение индивида.

Г. То, на что претендует каждая из конфликтующих сторон, что вызывает их противодействие, предмет их спора, получение чего одним из участников, полностью или частично, лишает другую сторону возможности добиться своих целей.

3. Содержание демократического стиля руководства:

А. Сосредоточение всей власти и ответственности у руководителя, его приоритет в установлении целей и выборе средств.

Б. Коммуникация осуществляется активно и одновременно в двух встречных направлениях по вертикали.

В. Снятие руководителем с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы или организации, предоставление возможности полного самоуправления в желаемом для группы режиме.

Г. Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху вниз.

4. Управление конфликтами – это...

А. Ежедневное ужесточение правил поведения.

Б. Исключение конфликтов из сферы деятельности менеджера.

В. Оставление любых конфликтных ситуаций без реагирования.

Г. Целенаправленное воздействие по устранению (минимизации)

причин, породивших конфликт, коррекция поведения участников конфликта.

2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	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
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,5	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

* 0 в журнал не ставится

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Задание № 1. «Социальные стратегии в системе управления персоналом».

Описание ситуации. Руководство крупной добывающей компании принимает решение о создании кодекса корпоративной этики. Цели создания кодекса корпоративной этики:

- повышение репутации компании. Компания находится на этапе интеграции в бизнес-сообщество. Необходимо предоставить инвестору документы корпоративного гражданства. Принятие кодекса способствует увеличению инвестиционной привлекательности компании. При этом документ должен быть реально работающим инструментом, т.к. формальное принятие кодекса подчеркнёт его несоответствие реальности и снизит доверие к другим документам.

- повышение эффективности управления. В компании существует возможность нарушений, имеющих этическую составляющую (например, дискриминация, «откаты», хищения) и

приносящих значительные убытки. Многие из этих нарушений трудно выявить, поэтому административные меры по их предотвращению не являются достаточно эффективными. Необходимо повышение дисциплины с помощью этических инструментов.

Необходимо разработать кодекс корпоративной этики, отвечающий всем предъявляемым к документам такого уровня требованиям, и, кроме того, сделать его действительно работающим. Для этого кодекс должен быть принят всеми сотрудниками компании, стать интегрирующим документом, поводом для корпоративной гордости.

Контрольные вопросы.

1. Как инструмент управления кодекс должен регулировать поведение сотрудников на рабочем месте?

2. Как инструмент развития корпоративной культуры должен четко обозначать основные цели и ценности и усиливать корпоративную идентичность всех предприятий компании?

3. Как инструмент повышения инвестиционной привлекательности должен среди прочих предъявляться инвесторам?

2.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра № 1 «Социально-экономическая среда персонала организации». **«Внедрение системы социального развития персонала на предприятии»**

1. Тема (проблема) – необходимость внедрения современной эффективной системы социального развития персонала.
2. Концепция игры – обоснование и обсуждение требований к современной системе социального развития персонала.
3. Роли: директор предприятия, руководитель профсоюзной организации, представитель трудового коллектива, руководитель кадровой службы предприятия, линейный руководитель.
4. Ожидаемый результат – рекомендации и пожелания к внедрению системы социального развития персонала.

Методика проведения

1. Участникам представляется для обсуждения базовый проект системы социального развития персонала.
2. Распределяются роли между участниками: директор предприятия, руководитель профсоюзной организации, представитель трудового коллектива, руководитель кадровой службы предприятия, линейный руководитель.
5. Устанавливаются требования, которым, по мнению участников, должна удовлетворять система социального развития персонала.
6. Преподаватель подводит итоги игры и ставит оценки участникам за работу.

2.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Кейс-задача № 1 «Управление социальным развитием персонала».

Описание задания. Предлагается сделать выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

Контрольные вопросы:

1. Целесообразно ли привлечение специалиста по управлению конфликтами?

2. Помогут ли в оздоровлении социально-психологического климата такие мероприятия, как коллективные выезды на природу?

Кейс: на преуспевающем в производстве и реализации продукции предприятии за относительно непродолжительное время (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работников из-за двукратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов труда и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов и технических лицеев. Это вызвало сбои в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряжённость в отношениях между старыми и новыми кадрами, отступления от сложившихся прежде традиций и ритуалов, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, ослабляющие деловой настрой и сплочённость работников.

2.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0*	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*

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2 «Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства»:

1. Социально-экономические механизмы управления спросом рабочей силы.
2. Содействие трудоустройству различных категорий временно незанятого населения.
3. Удовлетворение потребностей экономически активного населения в оплачиваемой работе.
4. Расширение масштабов эффективной занятости.
5. Повышение качества рабочей силы.
6. Минимизация уровня безработицы, предупреждение длительной безработицы.
7. Обеспечение материальной поддержки безработных граждан.
8. Приоритетность активных мер содействия занятости.
9. Политика занятости с учетом интересов конкретных региональных отраслевых и социально-демографических групп работников.
10. Реализация сбалансированных мер социальной поддержки безработных.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.3. «Социальные стратегии в системе управления персоналом»:

1. Управление социальными процессами организации.
2. Общественные, политические, экономические условия региона, влияющие на социальное развитие организаций.
3. Стратегический план социального развития организации.

4. Социальный паспорт организации.
5. Жилищная программа организации.
6. Программа «Здоровье» организации.
7. Социальная корпоративная деятельность организации.
8. Уровень социального развития организации.
9. Служба социального развития организации: функции, цели и задачи
10. Эффективность мероприятий стратегического плана социального развития организации.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.4. «Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации»:

1. Согласование интересов работодателей и работников.
2. Участие государства в решении проблем рынка труда.
3. Частный сектор как крупный потребитель рабочей силы.
4. Современный рынок труда и его требования к профессионализму со стороны работодателей.
5. Основные потребители рабочей силы.
6. Условия, влияющие на выбор профессии.
7. Типичные ошибки при выборе будущей профессии.
8. Управление выбором профессии.
9. Непригодность человека к определённому труду.
10. Самомаркетинг - это комплекс действий, связанных с собственным продвижением на рынке труда.

2.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов

Максимальное количество баллов □	Критерии □
1	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,7	- недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0*	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

* 0 в журнал не ставится

ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Высокая рентабельность и устойчивость работы организации – главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы.
 2. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
 3. Методы социального прогнозирования.
 4. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
 5. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.
 6. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития.
 7. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации.
 8. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
 9. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
 10. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
 11. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
 12. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
 13. Производственная демократия: проблемы и перспективы.
 14. Оплата труда как фактор сплочённости трудового коллектива в организации.
- Роль профсоюзов в социальном развитии организаций

2.8. Рекомендации по оцениванию докладов (сообщений)

Максимальное количество баллов	Критерии <input type="checkbox"/>
2	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.
1	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.
0,7	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

Максимальное количество баллов	Критерии
	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. СУЩНОСТЬ И ЗАКОНЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 1.1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития

1. Теоретики и практики менеджмента.
2. Задачи, функции и методы работы менеджера.
3. Принципы и методы управления.
4. Идеальный менеджер.
5. Великие менеджеры 20-го столетия (на конкретном примере).
6. Проблемы развития менеджмента в России.
7. Российский менеджмент и национальная культура.

Тема 1.2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент

1. Первичный, вторичный и третичный секторы производства.
2. Модель Фишера- Кларка. Постиндустриальные тенденции развития производства и их проявления на макро и микроуровне.
3. Глобализация, цифровая экономика и их влияние на менеджмент.
4. Среда VUCA и современные тенденции развития менеджмента.
5. Гибкость как императив современного менеджмента.
6. Необходимость Agile революции.

РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ: ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ.

Тема 2.1. Планирование, мотивация и контроль

1. Функции процесса управления.
2. Планирование как функция управления.
3. Мотивация как функция управления.
4. Контроль как функция управления.
5. Взаимосвязь функций планирования и контроля в организации.
6. Сравнительный анализ зарубежных и отечественных теорий мотивации.
7. Содержательные теории мотивации (достоинства и недостатки)
8. Процессуальные теории мотивации (достоинства и недостатки)
9. Материальное стимулирование как один из методов мотивации трудовой деятельности.
10. Формирование эффективной системы мотивации персонала современной организации.

Тема 2.2. Организационные структуры управления

1. Организационные структуры управления: сущность и значение.
2. Виды организационных структур управления.
3. Организационные формы бизнеса: эволюция и тенденции развития.
4. Современные организационные структуры управления.

5. Полномочия и ответственность.
6. Иерархия и горизонтальные связи.

Тема 2.3. Инструменты стратегического анализа

1. Стратегический анализ в управленческой деятельности и его значение.
2. Область применения стратегического анализа.
3. PEST- и SWOT-анализ как инструменты стратегического анализа внутренней и внешней среды организации.
4. Факторы внешней среды в PEST-анализе. Технология проведения PEST-анализа.
5. Результаты стратегического анализа внешней среды организации. Факторы среды, рассматриваемые в SWOT-анализе.
6. Технология и результаты проведения SWOT- анализа.

РАЗДЕЛ 3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 3.1. Руководитель в системе управления. Лидерство

1. Проблемы лидерства и власти в организациях.
2. Формы власти и стили руководства.
3. Обзор теорий лидерства.
4. Лидерство в менеджменте: стиль, ситуация и эффективность.
5. Личность в системе управления, на примере конкретного руководителя.

Тема 3.2. Человеческий и организационный потенциал

Индивидуальный и коллективный человеческий потенциал.

1. Пути развития человеческого потенциала.
2. Модели мотивации.
3. Требования и подходы к материальному и моральному стимулированию.
4. Сущность команды. Факторы формирования успешной команды.
5. Ключевые компетенции современного работника: коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, навыки командной работы, обучаемость, приверженность и лояльность.
6. Развитие когнитивных, функциональных, психологических, этических компетенций.

Тема 3.3. Управление организационной культурой. Организация осознанного развития

1. Этические аспекты менеджмента.
2. Этика и современное управление.
3. Уровни социальной ответственности организации.
4. Этика бизнеса на международном уровне.
5. История становления понятия организационной культуры.
6. Функции организационной культуры.
7. Модели и методы диагностики организационной культуры.
8. Организационный потенциал фирмы и культура.
9. Управление организационной культурой.
10. Организационная культура и организационные изменения.

Тема 3.4. Управление знаниями

1. Явные и неявные, индивидуальные и коллективные знания.
2. Направления развития управления знаниями.
3. Информационные системы управления: ERP, CRM, BI.
4. Системы внутрифирменной коммуникации.
5. Использование социальных сетей в менеджменте.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Теоретики и практики менеджмента.
2. Задачи, функции и методы работы менеджера.
3. Принципы и методы управления.
4. Идеальный менеджер.
5. Великие менеджеры 20-го столетия (на конкретном примере).
6. Проблемы развития менеджмента в России.
7. Российский менеджмент и национальная культура.
8. Влияние внешней среды на организацию.
9. Системный подход при изучении организаций.
10. Виды организационных структур.
11. Особенности менеджмента в крупных организациях.
12. История развития организации (на конкретном примере).
13. Особенности подготовки современного менеджера.
14. Женщина-руководитель: проблемы и достижения.
15. Рабочее время руководителя и проблемы его использования.
16. Стиль работы современного руководителя на конкретном примере.
17. Пути повышения эффективности и качества управления организацией на конкретном примере.

РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ: ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ.

1. Функции процесса управления.
2. Связующие процессы в менеджменте.
3. Планирование как функция управления.
4. Организация как функция управления.
5. Мотивация как функция управления.
6. Контроль как функция управления.
7. Взаимосвязь функций планирования и контроля в организации.
8. Стратегическое планирование на микроуровне (стратегия фирмы)
9. Методология и логика стратегического планирования.
10. Сравнительный анализ зарубежных и отечественных теорий мотивации.
11. Содержательные теории мотивации (достоинства и недостатки)
12. Процессуальные теории мотивации (достоинства и недостатки)
13. Материальное стимулирование как один из методов мотивации трудовой деятельности.
14. Формирование эффективной системы мотивации персонала современной организации.
15. Модели и методы принятия управленческих решений.
16. Методология принятия программируемых решений.
17. Методология принятия непрограммируемых решений.
18. Моделирование в процессе принятия решений.
19. Роль мотивации руководителя в эффективности принимаемых решений.

РАЗДЕЛ 3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА

1. История становления понятия организационной культуры.
2. Функции организационной культуры.
3. Модели и методы диагностики организационной культуры.
4. Организационный потенциал фирмы и культура.
5. Управление организационной культурой.
6. Проблемы лидерства и власти в организациях.
7. Формы власти и стили руководства.
8. Обзор теорий лидерства.
9. Лидерство в менеджменте: стиль, ситуация и эффективность.
10. Личность в системе управления, на примере конкретного руководителя.

11. Групповая динамика в контексте социально значимых ценностей.
12. Активность человека в социальном пространстве: стереотипы, институты и т.д.
13. Развитие неформальных организаций и их характеристики.
14. Управление неформальной организацией.
15. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
16. Природа конфликта в организации.
17. Типы организационных конфликтов.
18. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов в организации.
19. Управление конфликтами и стрессами.
20. Последствия конфликтов в организациях (на конкретном примере)
21. Теоретико-методологические аспекты управления изменениями.
22. Причины сопротивления изменениям и методы их преодоления.
23. Организационная культура и организационные изменения.
24. Роль руководителя в процессе проведения изменений (на конкретном примере)
25. Этические аспекты менеджмента.
26. Этика и современное управление.
27. Уровни социальной ответственности организации.
28. Этика бизнеса на международном уровне.
29. Деловой этикет.

Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчетных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов (государственная оценка) □	Критерии □
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа □
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ □
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 2.4. « Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации»

Задача

Решите задачу. Семья состоит из 5 человек: муж – подсобный рабочий на строительстве жилых домов, жена – библиотечкарь городской библиотеки, двое детей младшего школьного возраста, мать – пенсионерка по старости. Совокупный доход семьи складывается из заработка мужа (после вычета налогов и взносов) в сумме 14 000 рублей в месяц и жены – 8 000 рублей, материальной помощи и пособий на детей – по 1 500 рублей на каждого в месяц, пенсии матери – 4 000 рублей, а также 7,2 % годовых от 50 000 тыс. рублей, вложенных в Сберегательный банк, и выручки от продажи продуктов (ягод, фруктов, овощей и картофеля), получаемых с садово-огородного участка на сумму 6 000 рублей в год.

Определите размер среднедушевого дохода и уровень благосостояния семьи.

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

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.) □	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к зачёту		
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала		
Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины		
1.	Специфика социального развития сельских территорий	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
2.	Специфика социального развития моногородов	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
3.	Участие государства в социальном развитии сельских территорий	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
4.	Управление дисциплиной в трудовом коллективе	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
5.	Необходимость соблюдения работниками трудовой дисциплины	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала		
Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала		
6.	Социальные программы и проекты корпораций для своих сотрудников.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
7.	Социально-трудовые отношения.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
8.	Зарубежные социальные модели.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
9.	Государственное регулирование социально-трудовых отношений.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
10.	Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
11.	Качество трудовой жизни.	
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала		
Тема 1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала		
1.	Собственники и топ-менеджеры как субъекты внутрикорпоративной социальной политики.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
2.	Отношения собственников и топ-менеджеров в процессе реализации социальных программ.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
3.	Внешние факторы социального развития персонала.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
4.	Внутренние факторы социального развития персонала.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
5.	Социально-психологические аспекты развития	ПКр-2.1, 3-2

	коллектива.	ПКс-1.1., У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации		
6.	Ориентация сотрудников на нормы отношений с руководством.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
7.	Показатели социального развития организации.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
8.	Социальные условия труда.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
9.	Социальная инфраструктура.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
10.	Планирование социального развития на предприятии.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства		
11.	Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
12.	Социальное партнёрство.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
13.	Корпоративная солидарность.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
14.	Конфликтное противостояние в отношениях работников и предпринимателей.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
15.	Коллективная ответственность сотрудников.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
16.	Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.2, У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом		
17.	Корпоративная социальная ответственность.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
18.	Корпоративные этические кодексы.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
19.	Социальное прогнозирование.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
20.	Социальное проектирование.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
21.	Социальные технологии в управлении социальным развитием персонала.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
22.	Гуманизация труда.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на		
23.	Влияние социальных факторов на поведение работника в организации.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
24.	Удовлетворение социальных потребностей работников и членов их семей.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1
25.	Роль профсоюзов в социальном развитии коллектива.	ПКр-2.1, 3-2 ПКс-1.1., У-1