

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 07:51:18

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

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**

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.04 "Современные проблемы управления персоналом"

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом»

Квалификация **МАГИСТР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составители:
канд.экон.наук, доцент



А.А. Киселева

Рецензент:
канд.экон.наук, доцент



Л.С. Ляхова

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Современные проблемы управления 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 г. № 958)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

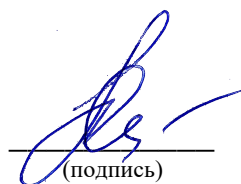
Профиль «Управление персоналом», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2025

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

Протокол от 24.04.2023 г. № 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 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 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 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)

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 Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Цель изучения учебной дисциплины: формирование у магистров знаний в области теоретических основ и прикладных аспектов организационных и экономических проблем управления персоналом и формирование у студентов навыков их решения; подготовка высококвалифицированных специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления персоналом в современных условиях.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
<p>уметь исследовать и находить способы решения проблем найма и подбора персонала, проблем формирования сплоченного трудового коллектива;</p> <p>уметь анализировать проблемы формирования кадровой политики современной организации;</p> <p>изучить направления обучения персонала, принципы организации системы обучения персонала;</p> <p>определить проблемы в системе оценки персонала в организации и управления карьерой;</p> <p>овладеть навыками мотивации рационального трудового поведения, изучить психологические основы стимулирования эффективной работы персонала;</p> <p><u>выявить роль конфликта в организации, рассмотреть текучесть кадров как организационную проблему.</u></p>	
1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.О
<i>1.3.1. Дисциплина "Современные проблемы управления персоналом" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Психология межличностных отношений	
Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	
Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	
<i>1.3.2. Дисциплина "Современные проблемы управления персоналом" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами	
Стратегическое управление персоналом	
Технологии управления развитием персонала	
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>УК-2.1: Анализирует проблемные ситуации в области управления персоналом, предлагает проект мероприятий по их устранению, оценивает эффективность рекомендаций</i>	
Знать:	
Уровень 1	теоретические основы проведения анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом
Уровень 2	способы, приёмы, подходы к проведению анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом и разработке проекта мероприятий по их устранению
Уровень 3	методологию анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности предложенных рекомендаций
Уметь:	
Уровень 1	применять при решении практических задач знания теоретических основ проведения анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом
Уровень 2	применять на практике способы, приёмы, подходы к проведению анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом и разработке проекта мероприятий по их устранению
Уровень 3	применять в практической деятельности методологию анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности предложенных рекомендаций
Владеть:	
Уровень 1	навыками применения при решении практических задач знаний теоретических основ проведения анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом
Уровень 2	способами, приёмами, подходами к проведению анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом и разработке проекта мероприятий по их устранению
Уровень 3	методологией проведения анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом,

	подходами к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности предложенных рекомендаций
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>УК-1.1: Использует системный подход к выявлению проблем и решению задач в сфере управления персоналом</i>	
Знать:	
Уровень 1	теоретические основы способов выявления проблем и решения задач в сфере управления персоналом
Уровень 2	приемы, методику системного подхода к выявлению проблем и решению задач в сфере управления персоналом
Уровень 3	методологию системного подхода к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом
Уметь:	
Уровень 1	применять при решении практических задач знания теоретических основ способов выявления проблем и решения задач в сфере управления персоналом
Уровень 2	применять на практике приемы, методику системного подхода к выявлению проблем и решению задач в сфере управления персоналом
Уровень 3	применять в практической деятельности методологию системного подхода к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом
Владеть:	
Уровень 1	навыками применения при решении практических задач знаний теоретических основ способов выявления проблем и решения задач в сфере управления персоналом
Уровень 2	приёмами, методикой системного подхода к выявлению проблем и решению задач в сфере управления персоналом
Уровень 3	методологией системного подхода к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-1.1: Разрабатывает и обеспечивает реализацию направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализирует возникающие проблемы, предлагает эффективные способы их решения, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</i>	
Знать:	
Уровень 1	основные направления кадровой политики и стратегии управления персоналом, отечественный и зарубежный опыт формирования и реализации кадровой политики и
Уровень 2	способы, приёмы, подходы к реализации направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом
Уровень 3	методологию разработки и реализации направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализа возникающих проблем и выявления способов их устранения
Уметь:	
Уровень 1	разрабатывать направления кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализировать отечественный и зарубежный опыт работы с кадрами
Уровень 2	разрабатывать и обеспечивать реализацию направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализировать возникающие проблемы
Уровень 3	разрабатывать и обеспечивать реализацию направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализировать возникающие проблемы, предлагать эффективные способы их решения, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Владеть:	
Уровень 1	навыками применения при решении практических задач знаний основных направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, отечественного и зарубежного опыта формирования и реализации кадровой политики и кадровой стратегии
Уровень 2	способами, приёмами, подходами к разработке и обеспечению реализации направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализу возникающих проблем
Уровень 3	методологией разработки и реализации направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализа возникающих проблем, навыками поиска способов их решения, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
В результате освоения дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" обучающийся	
3.1	Знать:

	теоретические основы системного подхода к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом;
	приёмы анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности предложенных рекомендаций;
	методологию разработки и реализации направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализа возникающих проблем и выявления способов их устранения
3.2	Уметь:
	применять при решении практических задач системный подход к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом;
	использовать на практике методологию анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности предложенных рекомендаций;
	разрабатывать и обеспечивать реализацию направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализировать возникающие проблемы, предлагать эффективные способы их решения, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
3.3	Владеть:
	навыками применения системного подхода к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом;
	методологией проведения анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходами к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности предложенных рекомендаций;
	методологией разработки и реализации направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализа возникающих проблем, навыками поиска способов их решения, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Современные проблемы управления персоналом" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" составляет 4 зачётные единицы, 144 часа.						
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. Управление персоналом как многоаспектная деятельность. Проблемы найма и подбора персонала.						
Тема 1.1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1	0	

				Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		
Тема 1.1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность /Сем зан/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность /Ср/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.2. Проблемы найма и подбора персонала /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.2. Проблемы найма и подбора персонала /Сем зан/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.2. Проблемы найма и подбора персонала /Ср/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Раздел 2. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива и кадровой политики современной организации.						
Тема 2.1. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.1. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива /Сем зан/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.1. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива /Ср/	1	2	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2	0	

				Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		
Тема 2.2. Проблемы формирования кадровой политики современной организации. /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.2. Проблемы формирования кадровой политики современной организации. /Сем зан/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.2. Проблемы формирования кадровой политики современной организации. /Ср/	1	3	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Раздел 3. Проблемы организации обучения и оценки персонала						
Тема 3.1. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 3.1. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала /Сем зан/	1	8	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 3.1. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала /Ср/	1	2	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 3.2. Проблемы организации оценки персонала /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 3.2. Проблемы организации оценки персонала /Сем зан/	1	8	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 3.2. Проблемы организации оценки персонала /Ср/	1	2	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Раздел 4. Проблемы управления карьерой,						

мотивации персонала, трудовых конфликтов и текучести кадров						
Тема 4.1. Проблемы управления карьерой персонала /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 4.1. Проблемы управления карьерой персонала /Сем зан/	1	8	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 4.1. Проблемы управления карьерой персонала /Ср/	1	2	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 4.2. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.2Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 4.2. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала /Сем зан/	1	8	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.2Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 4.2. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала /Ср/	1	2	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.2Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 4.3. Проблемы трудовых конфликтов и текучести кадров /Лек/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 4.3. Проблемы трудовых конфликтов и текучести кадров /Сем зан/	1	6	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 4.3. Проблемы трудовых конфликтов и текучести кадров /Ср/	1	4	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
/Конс/	1	2	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1		0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Современные проблемы управления 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 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. 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, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Николайчук В.Е.	Управление персоналом: учебное пособие (1004 с.)	Донецк : Донбасс, 2011
Л1.2	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие (236 с.)	Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019
Л1.3	Кузьминов, А. В.	Современные проблемы управления персоналом: учебно-методическое пособие (48 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2019
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	А. М. Стадник	Управление персоналом организации: учебное пособие для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (433 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019
Л2.2	Моисеева, Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие (139 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2017
Л2.3	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2019
Л2.4	И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова	Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учебное пособие (124 с.)	Москва : Дело, 2011
3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А. А. Киселева	Современные проблемы управления персоналом: методические рекомендации к выполнению курсовой работы для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») очной / заочной форм обучения / Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда (45 с.)	Донецк : Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2023

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.2	А.А. Киселева	Современные проблемы управления 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 / Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда (36 с.)	Донецк : Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2023

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]/ http://www.biblioclub.ru/	http://www.biblioclub.ru/
Э2	http://www.smartcat.ru/Personnel/ книги по управлению персоналом	http://www.smartcat.ru/Personne
Э3	Международный центр социально-экономических исследований. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.leontief.ru .	http://www.leontief.ru .
Э4	Научный журнал «Экономика и управление» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://emj.spbume.ru/	http://emj.spbume.ru/
Э5	Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]: / Нац. союз кадровиков. - Режим доступа: http://www.kadrovik.ru/	http://www.kadrovik.ru/

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:
Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ;
организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов;
компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.
Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на установочной сессии, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.
Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом с выходом в Интернет, где используется лицензионное программное обеспечение:
Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»;
ПО «Microsoft Office 2010»;
Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», «Internet Explore»;
ПО «Антивирус Касперского».

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Портал дистанционного обучения ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>
Учебно-методические материалы ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unilib.dsum.internal/>
Справочно-правовая система «Гарант».
Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
Научная электронная библиотека (www.e-library.ru).
Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>)
Сайт Всероссийского научно-исследовательского института документоведения и архивного дела <http://www.vniidad.ru>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При проведении учебных занятий по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» задействована материально-техническая база Академии, в состав которой входят следующие средства и ресурсы для организации работы обучающихся с преподавателем:

– специальные помещения для реализации данной дисциплины представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются

- наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;
- компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;
- библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;
- сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 10 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi- Fi в помещениях Академии.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Суть и значение УП в менеджменте современной организации.
2. Системный подход к управлению персоналом.
3. Основные аспекты организационного управления.
4. Значение «человеческого фактора» в организации.
5. Сущность и основные положения социологии труда.
6. Понятие философии трудовой деятельности.
7. Коллектив как социальная группа.
8. Создание и развитие трудового коллектива организации.
9. Структура и эффективность работы трудового коллектива.
10. Роль корпоративной культуры в системе управления персоналом.
11. Сплоченность трудового коллектива.
12. Социально-психологические особенности коллектива как объекта управления.
13. Суть, задачи и типы кадровой политики.
14. Элементы кадровой политики.
15. Направления и оценка выбора кадровой политики.
16. Современные персонал-технологии.
17. Содержание, цели и задачи планирования персонала.
18. Источники привлечения персонала.
19. Методы и организация набора претендентов на вакантную должность.
20. Проблемы, возникающие при найме персонала и способы их решения.
21. Понятие и виды адаптации. Проблемы адаптации новых сотрудников.
22. Суть, задачи и функции оценки ЧР.
23. Методы оценки персонала.
24. Цели, понятие и задачи аттестации персонала.
25. Технология и организация проведения аттестации в организации.
26. Сущность и задачи профессионального развития персонала.
27. Организация, этапы, методы и формы профессионального обучения.
28. Проблемы повышения квалификации кадров.
29. Виды, этапы и цели карьеры. Технология управления карьерой в организации.
30. Роль и значение мотивации в эффективности трудовых процессов.
31. Социологические аспекты мотивации сотрудников.
32. Сущность и особенности трудового конфликта.
33. Виды и структура конфликтов.
34. Этапы развития конфликта.
35. Возможные эффекты и результаты конфликта.
36. Методы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтных ситуаций.

37. Развитие корпоративной культуры организации для противодействия конфликтным ситуациям.
38. Причины недовольства сотрудников местом работы.
39. Мотивы увольнения работников.
40. Понятие и причины текучести кадров.
41. Управление текучестью кадров.
42. Организация увольнения персонала.

5.2. Темы письменных работ

Примерная тематика курсовых работ

1. Совершенствование организации привлечения персонала на предприятие.
2. Совершенствование методов набора персонала в организацию.
3. Выбор оптимальных источников привлечения персонала.
4. Проблемы, возникающие при найме персонала и способы их решения.
5. Совершенствование планирования и бюджетирования в процессе отбора персонала.
6. Проблемы применения современных персонал-технологий и способы их решения.
7. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива и способы их решения.
8. Проблемы формирования кадровой политики современной организации и способы их решения.
9. Повышение эффективности кадровой политики организации.
10. Совершенствование организации системы обучения персонала.
11. Совершенствование организации оценки персонала предприятия.
12. Проблемы управления карьерой в организации и способы их решения.
13. Совершенствование управления персоналом современной организации.
14. Роль и значение мотивации в эффективности трудовых процессов.
15. Профилактика и мониторинг конфликтных ситуаций как важнейшее направление управленческой работы.
16. Развитие и совершенствование корпоративной культуры организации.
17. Текучесть кадров как организационная проблема и способы её решения.
18. Проблемы трудовой адаптации работников организации и способы их решения.
19. Роль социального партнерства в совершенствовании социально-трудовых отношений на предприятии.
20. Роль трудового конфликта в системе социально-трудовых отношений на предприятии.
21. Совершенствование планирования трудовых показателей на предприятии.
22. Совершенствование организации труда на предприятии.
23. Оптимизация процессов движения персонала на предприятии.
24. Совершенствование высвобождения рабочей силы с предприятия.
25. Совершенствование условий труда на предприятии.
26. Совершенствование управления производительностью труда на предприятии.
27. Совершенствование организации оплаты труда на предприятии.
28. Рационализация трудового процесса на предприятии.
29. Совершенствование организации отчетности и аудита в трудовой сфере.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".
Фонд оценочных средств дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Деловая игра
Кейс-задача
Коллоквиум
Контрольная работа
Расчетная работа
Доклад, сообщение
Тестовые задания

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

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения 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 технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Дополнительное сообщение, дополнение.
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий.
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя.
7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контроль знаний по разделу.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен кратко вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию обучающегося более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;
- изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;
- выполнение индивидуальных заданий (письменно);
- подготовка к контрольным работам и тестированию;
- подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной обучающимся или предложенной ему преподавателем проблемы в области современных проблем управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы экзаменационного билета.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам проведения экзамена.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

«Современные проблемы управления персоналом»

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

Донецк
2023

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

Автор,

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

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

управления персоналом и экономики труда

Протокол заседания кафедры от 24.04.2023г.

№ 12

дата

Заведующий кафедрой


(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

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

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	4
Часть образовательной программы	Обязательная часть образовательной программы Б1.О.04
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	1
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	90
Лекционные занятия	36
Семинарские занятия	54
Самостоятельная работа	54
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-1	ИД-УК-1.1: Использует системный подход к выявлению проблем и решению задач в сфере управления персоналом	Знать:	
		теоретические основы системного подхода к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом	УК-1.1 З-1
		Уметь:	
		применять при решении практических задач системный подход к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом	УК-1.1 У-1
УК-2	ИД-УК-2.1: Анализирует проблемные ситуации в области управления персоналом, предлагает проект мероприятий по их устранению, оценивает эффективность рекомендаций	Владеть:	
		навыками применения системного подхода к выявлению современных проблем и решению задач в сфере управления персоналом	УК-1.1 В-1
		Знать:	
		приёмы анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности предложенных рекомендаций	УК-2.1 З-1
УК-2	ИД-УК-2.1: Анализирует проблемные ситуации в области управления персоналом, предлагает проект мероприятий по их устранению, оценивает эффективность рекомендаций	Уметь:	
		использовать на практике методологию анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности	УК-2.1 У-1

		предложенных рекомендаций	
		Владеть:	
		навыками использования на практике методологии анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходов к разработке проекта мероприятий по их устранению и оценке эффективности предложенных рекомендаций	УК-2.1 В-1
ПК-1	ИД-ПК-1.1: Разрабатывает и обеспечивает реализацию направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализирует возникающие проблемы, предлагает эффективные способы их решения, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	Знать:	
		методологию разработки и реализации направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализа возникающих проблем и выявления способов их устранения	УК-1 З-1
		Уметь:	
		разрабатывать и обеспечивать реализацию направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализировать возникающие проблемы, предлагать эффективные способы их решения, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	УК-1 У-1
		Владеть:	
		методологией разработки и реализации направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализа возникающих проблем, навыками поиска способов их решения, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	УК-1 В-1

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. Управление персоналом как многоаспектная деятельность. Проблемы найма и подбора персонала.				
1	Тема 1.1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), деловая игра
2	Тема 1.2. Проблемы найма и подбора персонала	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива и кадровой политики современной организации.				
3	Тема 2.1. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, ситуационное задание, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Проблемы формирования кадровой политики современной организации.	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, ситуационное задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Проблемы организации обучения и оценки персонала				
5	Тема 3.1. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, коллоквиум, доклад (сообщение), дискуссия

6	Тема 3.2. Проблемы организации оценки персонала	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 4. Проблемы управления карьерой, мотивации персонала, трудовых конфликтов и текучести кадров				
7	Тема 4.1. Проблемы управления карьерой персонала	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), дискуссия
8	Тема 4.2. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
9	Тема 4.3. Проблемы трудовых конфликтов и текучести кадров	1	УК-1.1 УК-2.1 ПК-1.1	Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), расчетные задачи, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «Современные проблемы управления персоналом»

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

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

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

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (*очная* форма обучения)

Сумма баллов по разделу	Раздел 1			Раздел 2			Раздел 3			Раздел 4				
Темы	Т. 1.1	Т. 1.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины - 2 Тестовые задания	Т. 2.1	Т. 2.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины - 2 Тестовые задания	Т. 3.1	Т. 3.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины - 2 Тестовые задания	Т. 4.1	Т. 4.2	Т. 4.3		
Виды работ: Лекции	-	-			-		-			-	-		-	-
Семинарские занятия: - устный опрос; - коллоквиум; - дискуссия; - ситуационное задание; - деловая игра; - расчетная задача; - контроль знаний по разделу (тестовые задания)	2/ 2	2/ 2		2/ 2	2/ 2		2/ 2/ 2/ 2	2/ 2/ 2/ 2		2/ 2/ 2/ 2	2/ 2/ 2/ 2	2/ 2/ 2		
Индивидуальное задание * - научная статья (тезисы к конференции, презентация)														
Самостоятельная работа - доклад (сообщение)	1/ 1	1/ 1		1/ 1	1/ 1		1/ 1/ 1/ 1	1/ 1/ 1/ 1		1/ 1/ 1/ 1	1/ 1/ 1/ 1	1/ 1/ 1		
Сумма баллов	14			14			26			35			11	100

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

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

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

Критерии оценки.

Оценка «отлично» (2 б) - 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» (1,5 б) – 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» (1 б) – 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. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК МНОГОАСПЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. ПРОБЛЕМЫ НАЙМА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.		
1	Тема 1.1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность	<p style="text-align: center;">План семинара 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные аспекты организационного управления. 2. Сущность системного подхода к управлению персоналом. 3. Эволюция взглядов на управление персоналом и роль «человеческого фактора» в современной организации. <p style="text-align: center;">План семинара 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и основные положения социологии труда. 2. Функции социологии труда. 3. Понятие философии трудовой деятельности.
2	Тема 1.2. Проблемы найма и подбора персонала	<p style="text-align: center;">План семинара 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Потребность в привлечении персонала и факторы, влияющие на неё. 2. Организация привлечения персонала.

		<p>3. Характеристика этапов привлечения персонала в организацию.</p> <p>4. Характеристика методов набора персонала.</p> <p>5. Виды источников привлечения персонала, их преимущества и недостатки.</p> <p>6. Характеристика мероприятий по привлечению потенциальных кандидатов.</p> <p style="text-align: center;">План семинара 4</p> <p>1. Этапы набора персонала в организацию и их характеристика.</p> <p>2. Проблемы, возникающие при найме персонала и способы их решения.</p> <p>3. Планирование и бюджетирование в процессе отбора персонала.</p> <p>4. Современные персонал-технологии.</p> <p>5. Суть контрактной формы найма.</p> <p>6. Организация управления адаптацией персонала.</p>
РАЗДЕЛ 2. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.		
3	Тема 2.1. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива	<p style="text-align: center;">План семинара 5</p> <p>1. Сущность и стадии сплоченности коллектива.</p> <p>2. Социально-психологические особенности коллектива как объекта управления.</p> <p>3. Социальные роли и отношения в коллективе.</p> <p style="text-align: center;">План семинара 6</p> <p>1. Определение групповой сплоченности.</p> <p>2. Социальные роли и типы отношений в коллективе.</p> <p>3. Технология осуществления коллективной работы.</p>
4	Тема 2.2. Проблемы формирования кадровой политики современной организации.	<p style="text-align: center;">План семинара 7</p> <p>1. Суть, задачи и типы кадровой политики.</p> <p>2. Элементы кадровой политики.</p> <p>3. Направления и оценка выбора кадровой политики.</p> <p style="text-align: center;">План семинара 8</p> <p>1. Эффективность кадровой политики.</p> <p>2. Виды и оценка выбора кадровой стратегии</p> <p>3. Виды кадровых стратегий.</p>
РАЗДЕЛ 3. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА		
5	Тема 3.1. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала	<p style="text-align: center;">Семинарское занятие 9</p> <p>1. Зависимость между квалификацией работника и эффективностью труда.</p> <p>2. Сущность последипломного образования.</p> <p style="text-align: center;">Семинарское занятие 10</p> <p>1. Показатели влияния обучения персонала на результаты деятельности организации.</p> <p>2. Феномен низкоквалифицированного труда.</p> <p style="text-align: center;">Семинарское занятие 11</p> <p>1. Системный подход к управлению повышением квалификации.</p> <p>2. Профессионализм и компетентность как</p>

		<p>стратегические цели развития современной организации.</p> <p>Семинарское занятие 12</p> <p>1. Модель систематического обучения. Определение потребностей в обучении и распределение имеющихся ресурсов.</p> <p>2. Выбор методов обучения.</p> <p>3. Оценка результатов обучения.</p>
6	Тема 3.2. Проблемы организации оценки персонала	<p>Семинарское занятие 13</p> <p>1. Суть, задачи оценки персонала.</p> <p>2. Функции оценки персонала.</p> <p>Семинарское занятие 14</p> <p>1. Принципы и технология оценки персонала.</p> <p>2. Методы оценки персонала.</p> <p>Семинарское занятие 15</p> <p>1. Понятие, цели и задачи аттестации персонала.</p> <p>2. Этапы и организация проведения аттестации в организации.</p> <p>Семинарское занятие 16</p> <p>1. Проблемы организации оценки персонала.</p> <p>2. Зарубежный опыт организации оценки персонала</p>
РАЗДЕЛ 4. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА		
7	Тема 4.1. Проблемы управления карьерой персонала	<p>Семинарское занятие 17</p> <p>1. Стратегический подход к удовлетворению потребностей в руководящих кадрах.</p> <p>2. Личностные компетенции, оцениваемые при отборе кандидатов в резерв на выдвижение.</p> <p>Семинарское занятие 18</p> <p>1. Цель и требования к процессу подготовки руководителей</p> <p>2. Базовые схемы подготовки руководящих кадров современной организации.</p> <p>Семинарское занятие 19</p> <p>1. Модели карьеры.</p> <p>2. Факторы, определяющие направление и скорость карьеры.</p> <p>Семинарское занятие 20</p> <p>1. Условия карьерного роста работников.</p> <p>2. Первичная адаптация вновь назначенных руководителей.</p>
8	Тема 4.2. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала	<p>Семинарское занятие 21</p> <p>1. Проблема совершенствования мотивации управления персоналом современной организации.</p> <p>2. Роль и значение мотивации в эффективности трудовых процессов.</p> <p>Семинарское занятие 22</p> <p>1. Виды мотивов.</p> <p>2. Индивидуальность как объективная сложность для специалиста по управлению персоналом.</p> <p>Семинарское занятие 23</p> <p>1. Методы стимулирования труда</p>

		<p>2. Практическое применение положений мотивационных теорий в современных организациях.</p> <p>Семинарское занятие 24</p> <p>1. Материальные и нематериальные методы мотивации.</p> <p>2. Социологические аспекты мотивации сотрудников.</p>
9	Тема 4.3. Проблемы трудовых конфликтов и текучести кадров	<p>Семинарское занятие 25</p> <p>1. Сущность конфликта, особенности трудового конфликта. Психологические аспекты развития конфликта.</p> <p>2. Виды и структура конфликтов.</p> <p>3. Этапы развития конфликта. Сущность конфликтной ситуации.</p> <p>Семинарское занятие 26</p> <p>1. Возможные эффекты и результаты конфликта.</p> <p>2. Методы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтных ситуаций.</p> <p>3. Возможности и направления развития интеллектуальной и коммуникативной культуры организации.</p> <p>4. Развитие корпоративной культуры организации для противодействия конфликтным ситуациям.</p> <p>Семинарское занятие 27</p> <p>1. Причины недовольства сотрудников местом работы. Мотивы увольнения работников.</p> <p>2. Понятие и причины текучести кадров. Показатели текучести кадров.</p> <p>3. Управление текучестью кадров.</p> <p>4. Организация увольнения персонала.</p>

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

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

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

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	2	75-100
Хорошо	1,5	51-75
Удовлетворительно	1	25-50
Неудовлетворительно	0*	менее 25

* - 0 в журнал не ставится

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

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по
разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Управление человеческими ресурсами - это

А) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой являются люди, входящие в определенные социальные группы, трудовые коллективы

Б) планирование, формирование, перераспределение и рациональное использование человеческих ресурсов

В) формирование высококвалифицированного, ответственного за порученное дело персонала с современным экономическим мышлением и развитием чувства профессиональной гордости

Г) это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

2. Основной специфической особенностью управления человеческими является то, что

А) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления

Б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы

В) направленность управления персоналом на рациональное использование кадров

Г) производится определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей

3. Какой из принципов управления персоналом подразумевает, что оно может осуществляться по разным каналам: административно-хозяйственным, экономическим, правовым и др.:

А) устойчивость

Б) многоаспектность

В) прозрачность

Г) ритмичность

4. Какие из методов управления персоналом опираются на административную подчиненность объекта субъекту, на основе существующей иерархии управления, основываются на власти, дисциплине и наказании:

- А) административные
- Б) социально-психологические
- В) экономические
- Г) психологические

5. *Основной специфической особенностью управления человеческими является то, что*

- А) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления
- Б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы
- В) направленность управления персоналом на рациональное использование кадров
- Г) производится определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2**

Выберите один верный ответ на вопрос

1. *Штатные квалифицированные работники с определенной профессиональной подготовкой, которые имеют специальные знания, трудовые навыки или опыт работы в выбранной сфере деятельности это*

- А) персонал
- Б) кадры
- В) специалисты
- Г) производственный персонал

2. *Основной, штатный состав квалифицированных работников, который формируется и меняется под влиянием как внутренних, так и внешних факторов это*

- А) персонал
- Б) кадры
- В) специалисты
- Г) производственной персонал

3. *Какой тип кадровой политики подразумевает отсутствие выраженной программы действий в отношении персонала:*

- А) активная
- Б) пассивная
- В) открытая
- Г) закрытая

4. *Если кадровая политика организации прозрачна для потенциальных сотрудников вне зависимости от статуса вакантной должности, то она проводит*

- А) активную кадровую политику
- Б) пассивную кадровую политику
- В) открытую кадровую политику

Г) закрытую кадровую политику

5. Какой тип кадровой политики предполагает ориентацию организации на формирование определенной корпоративной культуры и замещение персонала за счет занятых сотрудников

- А) активная
- Б) пассивная
- В) открытая
- Г) закрытая

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 3**

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Приобретение работником новых знаний, умений и навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности

- А) профессиональное развитие
- Б) профессиональное обучение
- В) инвестиции в человеческий капитал
- Г) переквалификация.

2. Какой из принципов планирования обучения взрослых людей предполагает необходимость для слушателей предоставлять информацию о том, как они усвоили пройденный материал

- А) повторение материала
- Б) осознанность
- В) обратная связь
- Г) отчетность.

3. Какой из методов обучения персонала предполагает объяснение, демонстрацию работы непосредственно на рабочем месте

- А) копирование
- Б) наставничество
- В) инструктаж
- Г) демонстрация.

4. Процесс передачи знаний и умений от более опытного и компетентного человека менее опытному, методом собеседования, консультации, советов и методом усложняющих задач

- А) ротация
- Б) коучинг
- В) стажировка
- Г) копирование.

5. Какой из методов обучения вне рабочего места предполагает реальную или придуманную управленческую ситуацию с вопросом для анализа

- А) учебная ситуация
- Б) моделирование
- В) лекция
- Г) круглый стол.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 4**

Выберите один верный ответ на вопрос

1. *Профессиональный и должностной рост в основной сфере деятельности, по ступенькам роста – это карьера*
 - А) горизонтальная
 - Б) центростремительная
 - В) вертикальная
 - Г) «распутье».
2. *На каком из этапов формирования трудовой карьеры идет процесс роста, продвижения по службе, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса*
 - А) сохранения
 - Б) продвижения
 - В) адаптационный
 - Г) завершающий.
3. *Мотивация в форме возможности горизонтального перемещения на новое рабочее место с более привлекательным характером должностных функций принадлежит к:*
 - А) моральной мотивации развития персонала;
 - Б) экономической мотивации развития персонала;
 - В) социально-экономической мотивации развития персонала;
 - Г) неэкономичной мотивации персонала.
4. *Широко распространенная в практике персонального менеджмента и используется преимущественно при оплате труда рабочих в реальном секторе экономики:*
 - А) сдельная форма оплаты труда;
 - Б) оплата труда по фиксированным должностным окладам;
 - В) коллективная форма оплаты труда;
 - Г) сдельная форма оплаты труда и по фиксированным окладам.
5. *Инструменты дополнительной экономической мотивации, которые устанавливаются на период выполнения сотрудником функций, не входящих в перечень его прямых должностных обязанностей:*
 - А) временные индивидуальные доплаты к должностному окладу;
 - Б) индивидуальные премии за обеспеченный эффект;
 - В) бонусы топам-менеджерам;
 - Г) индивидуальные премии за успешное выполнение особенно важных задач руководства.
6. *Какой из показателей состояния текучести кадров определяется отношением количества уволенных в отдельных поло-возрастных, профессиональных и других группах по причинам текучести к среднесписочной численности работников данной группы*
 - А) коэффициент текучести кадров
 - Б) конкретный коэффициент текучести кадров
 - В) коэффициент интенсивности текучести кадров

Г) коэффициент объема текучести кадров.

7. *Какая группа мероприятий по предотвращению текучести кадров предполагает совершенствование процедур найма и увольнения работников, системы профессионального продвижения, обучения*

- А) организационные
- Б) социально-психологические
- В) технико-экономические
- Г) административные.

8. *Что произойдет с коэффициентом текучести кадров на предприятии, если при прочих равных условиях в текущем году в сравнении с прошлым возрастет численность уволенных в связи с выходом на пенсию*

- А) не изменится
- Б) возрастет
- В) уменьшится
- Г) эти величины не взаимосвязаны.

9. *Что произойдет с коэффициентом общего оборота кадров на предприятии при уменьшении в текущем году в сравнении с прошлым коэффициентов оборота по приему и по увольнению*

- А) не изменится
- Б) уменьшится
- В) возрастет
- Г) эти величины не взаимосвязаны.

10. *Среднесписочная численность работников за отчетный период составила 400 чел. В течение года уволено за нарушение трудовой дисциплины 17 чел, по собственному желанию 13. Определить коэффициент оборота по увольнению персонала*

- А) 11,25
- Б) 3,25
- В) 7,5
- Г) 4,25.

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

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
	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

Ситуация 1 к теме 2.1. «Проблемы формирования сплоченного коллектива».

Описание ситуации

Работник СП «ТЭР-Холдинг Компани» В. Е. Горбачев работает в коллективе 6 лет (ему 28 лет). Практически все в отделе его ровесники. Большинство из них не женаты, в том числе и он.

После окончания заочно Крымского института бизнеса он назначается менеджером одной программы в производственном отделе. Манеры поведения, деловые коммуникации, формы контактов остались у него прежними: обращение друг к другу по имени, прозвищу независимо от возраста, частые насмешки, не отказывается с членами отдела дегустировать вина.

Социально-психологический климат в коллективе стал прохладным, менеджер перестал быть формальным лидером. По итогам первого полугодия его коллектив занял последнее место. Менеджер стал часто раздражаться, повышать голос, браковать работу. Дисциплина трудовая и производственная стали низкими. Менеджер стал чаще выполнять, доделывать, переделывать работу за подчиненными. Производственные показатели коллектива не повышались.

Контрольные вопросы:

1. Сформулируете сущность проблемы.
2. Определите главные ошибки управления персоналом со стороны В. Е. Горбачева.
3. Примите и сформулируйте решения.

Ситуация 2 к теме 2.2. «Проблемы формирования кадровой политики современной организации».

Описание ситуации

В небольшом кафе проходила встреча выпускников университета. Собралась почти вся группа, только Инна Макарова сильно опаздывала.

Через полчаса подошла и она. Извинившись за опоздание, устроилась в уголке. Вид у нее был крайне утомленный. Позднее к ней подседа Наталья Волкова – во время учебы они частенько сидели вместе на лекциях и

практических занятиях, но со времени выпуска не виделись ни разу.

- Инна, – радостно воскликнула Наталья, – я так рада тебя видеть! Мы ни разу не виделись с выпускного вечера, и я была уверена, что ты уехала из города. Как твои дела?

- Я почти никого и не вижу, очень загружена по работе, - грустно ответила Инна. - Я уже год работаю в крупной страховой компании «Защита», - не без гордости уточнила девушка.

- Я много слышала об этой организации. Говорят, что в вашу контору трудно попасть, но ещё труднее удержаться?

- Не знаю, откуда ты это знаешь, но это правда. Наша компания проводит негласную политику: «Нам нужны только победители». Новых людей буквально сталкивают «лбами» и друг с другом, и со «старичками», но лучшие получают продвижение по службе. Среди моих коллег много действительно хороших профессионалов, но у нас очень жесткая конкуренция в коллективе. Те, кто не смог продвинуться и зарекомендовать себя, либо сами уходят, либо их просят уволиться по собственному желанию. Думаю, ты знаешь, как это делается?

- Да, увы, знаю. А я нашла работу в рекламном агентстве «Редди», – начала свой рассказ Наталья. – У нас очень теплая атмосфера, мы почти одна семья. Мне нравится и работа, и коллектив, только платят уж очень мало.

Правда, после повышения моя зарплата существенно вырастет, но я уже так давно этого жду. Мне сказали при трудоустройстве, что её повысят через несколько месяцев, самое большое, через год. Но прошел год, потом ещё полгода, а ничего не изменилось в моем положении. Меня предупреждали, что политика рекламного агентства заключается в медленном продвижении людей. Это записано и в официальном корпоративном кодексе. Но всё-таки речь шла о нескольких месяцах, а я работаю почти два года.

Двое моих коллег не выдержали ожидания и уже уволились. Я тоже думала об увольнении, но моя начальница меня подбодрила. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что не надо паниковать. Она показала мне планы кадровой службы по продвижению сотрудников, мою карьерограмму и сказала, что будет настойчиво рекомендовать меня на те вакансии, которые освободились. После разговора с ней мне стало казаться, что я просто сильно спешу. Надо ещё набраться опыта и потерпеть. Да и начинать все сначала на новом месте мне страшно. Пусть сейчас у меня относительно низкая заработная плата, но когда-нибудь все изменится. Да и работа мне интересна. А тебе, Инна, нравится то, что ты делаешь?

- Да, конечно. У меня очень интересная работа, хотя она сложнее того, чему нас учили в университете. Приходится много работать и учиться, чтобы соответствовать высоким требованиям компании. Да и платят просто шикарно.

Хотя потом приходится с лихвой отрабатывать каждый рубль зарплаты. Только мой начальник мне не нравится. Знаешь из категории «глупый, но очень хитрый». Я заметила, что он делает много ошибок в своей работе, но всегда умеет найти виноватого. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают и свою, и часть его работы, а он получает все результаты.

Уж что-что, а вот так «делегировать» обязанности наш начальник умеет.

Девушки некоторое время сидели притихшие. Наконец, Наталья сказала:

- Не грусти! Давай куда-нибудь сходим вдвоем, развеемся. Через несколько дней в театре премьера нового спектакля, ещё можно достать билеты.

Ты хочешь пойти в театр?

- Я бы пошла, Наташа, но у меня очень много работы. Вечером надо успевать сделать ту работу, которую я беру на дом. Может в следующий раз?

- Да, конечно, как только на работе будет «затишье» ...

Контрольные вопросы:

1. Сравните кадровую политику в рассмотренных организациях. Опишите достоинства и недостатки управления персоналом в организациях, где работают Инна и Наталья.

2. Как влияет на поведение работников кадровая политика каждой организации?

3. Какие факторы внешней и внутренней среды организации влияют на формирование её кадровой политики?

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 к теме 1.1. «Современное организационное управление как многоаспектная деятельность».

«Слалом»

Проблема – недостаточная эффективность принятия управленческих решений в условиях ограниченности времени.

Концепция – умение быстро и эффективно принимать управленческие решения.

Роли: руководитель, спешащий на совещание, студент-практикант, начальник цеха, кладовщица, журналист, рабочий.

Ожидаемый результат – научиться принимать грамотные управленческие решения в условиях ограниченного времени.

2.5. 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 3.1. «Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала»

1. Понятие и задачи первичного развития персонала
2. Понятие. цели, правовые основы и организация испытательного срока
3. Понятие, необходимость и элементы профессиональной адаптации новых сотрудников.
4. Цель психологической адаптации новых сотрудников и требования к ней.
5. Первичное обучение молодых специалистов.
6. Общие принципы и методические требования к организации процесса дополнительного обучения персонала
7. Система открытого образования, основанная на обучении в среде e-Learning, в том числе в режиме реального времени с использованием on-line и off-line технологий и на технологиях смешанного обучения (blending-learning).
8. Программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки
9. Программы высшего профессионального образования
10. Формы взаимодействия работодателя с образовательным учреждением
11. Обучение на рабочих местах на основе традиционных технологий
12. Обучение на рабочих местах на основе инновационных технологий
13. Мотивация процесса дополнительного обучения персонала
14. Контроль процесса дополнительного обучения персонала

2.6. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем

Максимальное количество баллов	Критерии
1	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
0,75	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения;

	<ul style="list-style-type: none"> - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Темы для дискуссии по теме 1.2. «Проблемы найма и подбора персонала»

1. Роль источников и способов поиска сотрудников в обеспечении эффективности процесса найма персонала.
2. Роль Профиля должности при подборе и ротации персонала?

Темы для дискуссии по теме 4.1. «Проблемы управления карьерой персонала»

1. Управление карьерой в так называемые ключевые моменты карьеры.
2. Выразите свое отношение к распространенной точке зрения: «Карьера для мужчины является реализацией возможностей, а для женщины – преодолением препятствий».

Темы для дискуссии по теме 5.1. «Роль конфликта в организации»

1. Причины возникновения конфликтов в организации.
2. Нарушения профессиональной этики – причина возникновения различных видов конфликтов.

2.7. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
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.
1,5	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.
1	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 ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Разделы, темы	Тематика докладов
Раздел 1. Управление персоналом как многоаспектная деятельность. Проблемы найма и подбора персонала.	
Тема 1.1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность.	<ul style="list-style-type: none"> - Социальный, психологический, психофизиологический, административно-управленческий, этический и др. аспекты организационного управления. - Системный подход к управлению персоналом. - Современные подходы к изучению проблем развития персонала и его роли в развитии организации. - Социология труда: основные положения. - Философия трудовой деятельности.
Тема 1.2. Проблемы найма и подбора персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Задачи найма персонала. - Сложности, возникающие при отборе, возможности их решения (избегания). - Планирование и бюджетирование в процессе отбора персонала. - Необходимость предварительного планирования потребностей в персонале.
Раздел 2. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива и кадровой политики организации	

Разделы, темы	Тематика докладов
Тема 2.1. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива	<ul style="list-style-type: none"> - Сущность понятия «сплоченность коллектива». - Характеристики сплоченных коллективов. - Условия формирования сплоченной группы. - Факторы групповой сплоченности. - Методика определения групповой сплоченности. - Социально-психологические особенности коллектива как объекта управления. - Социальные роли и отношения в коллективе. - Типы отношений между членами коллектива. - Технология осуществления коллективной работы.
Тема 2.2. Проблемы формирования кадровой политики современной организации.	<ul style="list-style-type: none"> - Сущность, цели и задачи кадровой политики. - Внешние и внутренние факторы формирования кадровой политики. - Типы кадровой политики. - Содержание элементов кадровой политики. - Направления кадровой политики организации. - Факторы и показатели эффективности кадровой политики.
Раздел 3. Проблемы организации обучения и оценки персонала	
Тема 3.1. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Квалификация работника и эффективность труда: обоснование зависимости. - Последипломное образование как одна из возможностей успешного профессионального развития личности. - Показатели влияния обучения персонала на результаты организационной деятельности. - Оценка феномена низкоквалифицированного труда. - Управление повышением квалификации как система. - Профессионализм и компетентность как стратегические цели развития современной организации. - Модель систематического обучения. - Определение потребностей в обучении. - Оценка и распределение имеющихся ресурсов. - Составление учебных планов и программ. - Методы обучения, критерии их выбора. - Оценка результатов обучения.
Тема 3.2. Проблемы организации оценки персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Сущность и цели оценки персонала. - Информация, получаемая при оценке персонала. - Принципы оценки персонала. - Мероприятия для подготовки и проведения оценки работников. - Методы оценки персонала. - Суть аттестации как особого вида оценки персонала.
Раздел 4. Проблемы управления карьерой, мотивации персонала трудовых конфликтов и текучести кадров	
Тема 4.1. Проблемы управления карьерой персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Карьера как элемент мотивации персонала в организации. - Модели карьеры: современные особенности - Зарубежный опыт управления карьерой в организации
Тема 4.2. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования	<ul style="list-style-type: none"> - Проблема совершенствования управления персоналом предприятия. - Роль и значение фактора мотивации в эффективности современных трудовых процессов. - Фактор индивидуальности как объективная сложность для специалиста по управлению.

Разделы, темы	Тематика докладов
эффективной работы персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Мотивационные теории (концепция потребностей А.Маслоу; теория существования, связи и роста К.Альдерфера; теория приобретенных потребностей М.Клелланда; теория ожидания В.Врума; теория справедливости М.Адамса; модель мотивации Портера-Лоурера) и их практическое применение в современных организациях. - Социологическая интерпретация мотивации сотрудников.
Тема 4.3. Проблемы трудовых конфликтов и текучести кадров	<ul style="list-style-type: none"> - Развернутое определение конфликта. - Социология конфликта: основные положения. - Психологические аспекты развития конфликта. - Виды конфликтов. - Структура конфликта. - Этапы его развития. - Конфликтная ситуация. - Возможные эффекты и результаты конфликта. - Методы разрешения конфликтов. - Профилактика и мониторинг конфликтных ситуаций как важнейшее направление управленческой работы. - Возможности и направления развития интеллектуальной и коммуникативной культуры организации. - Развитие и совершенствование корпоративной культуры как фактор противодействия конфликтным ситуациям в организации. - Причины, факторы и мотивы увольнения работников. - Понятие текучести кадров. - Количественные и качественные показатели текучести кадров. - Причины недовольства сотрудников местом работы. - Проблемы трудовой адаптации работников к новому месту работы. - Типичные ошибки, совершаемые при подборе персонала. - Способы коррекции неправильного подбора сотрудников: практические рекомендации. - Оптимальный процесс принятия решения по кандидатам.

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

Максимальное количество баллов	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 определено 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

Расчетные задачи по теме 5.2. «Текучесть кадров как организационная проблема»

Задача на оценку текущести кадров и абсентеизма

Задача

Исходные данные и постановка задачи

Определить коэффициент текущести кадров и степень удовлетворенности работников работой на предприятии по данным баланса численности работников (человек):

1. Списочный состав на начало отчетного периода.....6714

2. Принято в течение отчетного периода - всего.....266

В том числе по источникам:

выпускники учебных заведений.....84

перевод с других предприятий.....5

направлены органами трудоустройства.....12

приняты самим предприятием.....165

3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....388

В том числе по причинам:

перевод на другие предприятия - окончание срока договора.....67

переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные

законом.....82

по собственному желанию.....196

увольнение по сокращению штатов.....30

увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины ..13	
4. Состояло в списочном составе на конец отчетного периода (стр. 1 + стр. 2 - стр. 3)	6592
5. Число работников, состоявших в списках предприятия весь отчетный период.....	6060
6. Среднесписочное число работников	6653

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

Раздел 1. Управление персоналом как многоаспектная деятельность.

Проблемы найма и подбора персонала

Тема 1.1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность

1. Суть и значение УП в менеджменте современной организации.
2. Системный подход к управлению персоналом.
3. Основные аспекты организационного управления.
4. Значение «человеческого фактора» в организации.
5. Сущность и основные положения социологии труда.
6. Понятие философии трудовой деятельности.

Тема 1.2. Проблемы найма и подбора персонала

7. Содержание, цели и задачи планирования персонала.
8. Источники привлечения персонала.
9. Методы и организация набора претендентов на вакантную
должность.
10. Проблемы, возникающие при найме персонала и способы их
решения.
11. Понятие и виды адаптации. Проблемы адаптации новых
сотрудников.

Раздел 2. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива и кадровой политики организации

Тема 2.1. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива

12. Коллектив как социальная группа.
13. Создание и развитие трудового коллектива организации.
14. Структура и эффективность работы трудового коллектива.
15. Роль корпоративной культуры в системе управления персоналом.
16. Сплоченность трудового коллектива.
17. Социально-психологические особенности коллектива как объекта
управления.

Тема 2.2. Проблемы формирования кадровой политики современной организации.

18. Суть, задачи и типы кадровой политики.
19. Элементы кадровой политики.
20. Направления и оценка выбора кадровой политики.

21. Современные персонал-технологии.

Раздел 3. Проблемы организации обучения и оценки персонала

Тема 3.1. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала.

22. Сущность и задачи профессионального развития персонала.

23. Организация, этапы, методы и формы профессионального обучения.

24. Проблемы повышения квалификации кадров.

Тема 3.2. Проблемы организации оценки персонала

25. Суть, задачи и функции оценки ЧР.

26. Методы оценки персонала.

27. Цели, понятие и задачи аттестации персонала.

28. Технология и организация проведения аттестации в организации.

Раздел 4. Проблемы управления карьерой и мотивации персонала

Тема 4.1. Проблемы управления карьерой персонала

29. Виды, этапы и цели карьеры.

30. Технология управления карьерой в организации.

Тема 4.2. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала

31. Роль и значение мотивации в эффективности трудовых процессов.

32. Социологические аспекты мотивации сотрудников.

Тема 4.3. Проблемы трудовых конфликтов и текучести кадров

33. Сущность и особенности трудового конфликта.

34. Виды и структура конфликтов.

35. Возможные эффекты и результаты конфликта.

36. Методы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтных ситуаций.

37. Развитие корпоративной культуры организации для противодействия конфликтным ситуациям.

38. Причины недовольства сотрудников местом работы.

39. Мотивы увольнения работников.

40. Понятие и причины текучести кадров.

41. Управление текучестью кадров.

42. Организация увольнения персонала.

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

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом»

Кафедра управления персоналом и экономика труда

Дисциплина (модуль) «Современные проблемы управления персоналом»

Курс 1

Семестр 1

Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Социально-психологические особенности коллектива как объекта управления.
2. Этапы развития конфликта.

Ситуационное задание. Вы – руководитель организации. В организации существует проблема текучести кадров. Предложите мероприятия по предотвращению текучести кадров.

Экзаменатор: _____ А.А. Киселева

Утверждено на заседании кафедры «24» апреля 2023 г. (протокол №12 от «24» апреля 2023 г)

Зав. кафедрой: _____ А.М. Стадник

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.04 «Современные проблемы управления персоналом»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Составитель: Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» разработаны 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 г. № 958).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент



Л.С. Ляхова