

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума ученого совета ННГУ

протокол от

«30» ноября 2022 г. №13

Рабочая программа дисциплины
«Внутрифирменное управление: современные подходы»

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника
магистр

Форма обучения
очно-заочная, заочная

Нижний Новгород
2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины «Внутрифирменное управление: современные подходы» в структуре ОПОП.

Целью дисциплины является рассмотрение особенностей внутрифирменного управления в современных организациях, работающих в условиях конкурентного рынка, их учет в практической деятельности специалиста с целью повышения эффективности ее выполнения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить особенности подходов к внутрифирменному управлению в современных организациях;
- ознакомиться с основными тенденциями внутрифирменного управления как мировыми, так и российскими;
- определить способы и направления работы специалиста в условиях современной организации.

Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента не предусматриваются. Трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е..

Дисциплина «Внутрифирменное управление: современные подходы» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули) по выбору студента» (Б1.В.ДВ.01.02) и завершается зачетом (во 2 семестре для очной формы обучения, в 4 семестре для очно-заочной формы обучения, в 1 семестре для заочной формы обучения).

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Внутрифирменное управление: современные подходы», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников).

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки.	Знать: современные процедуры и методики оценки результативности работы службы управления персоналом, и её вклада в достижение целей организации в целом.	Задания Тест
	ИУК-2.2. Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается. .		Задания Тест
	ИУК-2.3. Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения.		Задания Тест

ПК-4. Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.	ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.	Уметь: применять полученные знания на практике – проводить процедуру бенчмаркинга, работать с ключевыми показателями деятельности, проводить сравнительный анализ.	Задания Тест
	ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.		Задания Тест
	ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.		Задания Тест
ПК-6. Способен анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на её основе.	ИПК-6.1. Понимает принципы стратегического менеджмента и правила стратегического планирования в управлении персоналом.	Владеть: навыками сбора информации, расчета показателей, аналитическими инструментами	Задания Тест
	ИПК-6.2. Определяет необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации.		Задания Тест
	ИПК-6.3. Разрабатывает проекты в сфере управления персоналом на основе стратегических планов организации, оценивает их социальную и экономическую целесообразность.		Задания Тест

3. Структура и содержание дисциплины «Внутрифирменное управление: современные подходы».

Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых

- для очно-заочной форм обучения 33 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов занятия лекционного типа, 24 часа занятия практического типа, 1 час КСР), 39 часов составляет самостоятельная работа обучающегося;
- для заочной формы обучения 13 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часа занятия лекционного типа, 8 часов занятия практического типа, 1 час КСР), 55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося, 4 часа контроль.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплин, форма промежуточной аттестации по дисциплине	Всего, часы			В том числе										Самостоятельная работа обучающегося, часы					
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них															
				Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Консультации	Всего											
	Очная	Очно-заочная	Заочная						Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная		
Тема 1. Современные мировые и российские тренды внутрифирменного управления					2	1		2	1						4	2		4	6
Тема 2. Постановка HR-целей в современной организации					2	1		10	3						10	2		16	20
Тема 3. BIG Data и HR – аналитика					2	1		4	1						10	2		10	10
Тема 4. Внутрифирменное взаимодействие: линейный менеджер – HR – сотрудник					1	1		4	1						5	2		10	10
Тема 5. Внутренние коммуникации в организации					1	0		4	2						3	4		9	9
КСР															1	1			
Промежуточная аттестация – зачет, контроль 4 часа для заочной формы обучения																			
Итого:	72		72		8	4		24	8						33	13		39	55

Тема 1. Современные мировые и российские тренды внутрифирменного управления. Адаптация компаний к новым реалиям рынка труда (теория поколений, новые практики поиска и подбора, трудовая миграция, обучение). Автоматизация кадровых процессов. Управление корпоративной культурой. Вовлечение персонала.

Тема 2. Постановка HR-целей в современной организации. Методики постановки целей. Дерево целей. Иерархия целей применительно к управлению персоналом. Коучинг как способ постановки и достижения целей. Система управления по целям как инструмент оценки результативности и как инструмент мотивации.

Тема 3. BIG Data и HR-аналитика.

Методика BIG Data. Бенчмаркинг. Разработка целевых показателей в области управления человеческими ресурсами. Создание библиотеки KPI. Аналитика рынка труда, заработных плат,

Тема 4. Внутрифирменное взаимодействие: линейный менеджер – HR – сотрудник. Лидерство в организации. Делегирование и контроль. Практика обратной связи. Коучинг как стиль корпоративного взаимодействия.

Тема 5. Внутренние коммуникации в организации.

Построение внутреннего бренда в организации. Взаимосвязь внутреннего и внешнего HR бренда. Система ценностей в организации. Теория поколений как фактор формирования внутреннего бренда организации и построения коммуникаций.

4. Образовательные технологии

Изучение дисциплины «Внутрифирменное управление: современные подходы» предполагает реализацию компетентностного подхода и предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

Образовательные технологии, используемые на занятиях лекционного типа:

- лекции-беседы с использованием мультимедийных средств поддержки образовательного процесса;
- лекции с проблемным изложением учебного материала.

Образовательные технологии, используемые на занятиях практического типа:

- регламентированная самостоятельная деятельность студентов;
- частично-поисковая деятельность при выполнении методических разработок частей занятия;
- решение проблемных ситуаций для реализации технологии коллективной мыслительной деятельности.

На лекциях раскрываются следующие основные темы изучаемой дисциплины, которые входят в рабочую программу: особенности современных мировых бизнес-трендов, постановка целей, аналитические инструменты, HR-бизнес партнерство.

На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения, следующих тем: показатели эффективности управления, постановка задач, управления брендом работодателя, внутренние коммуникации.

Практические занятия проводятся с использованием технических средств (интернет). Проведение практических занятий преследует достижение следующих задач:

- углубление знаний по соответствующей теме дисциплины;
- развитие навыка поиска и работы с информацией,
- развитие навыков аналитического мышления,
- развитие навыка формулирования собственных идей.

Одним из направлений модернизации системы российского образования является совершенствование методов и форм обучения. С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО при проведении практических занятий по дисциплине используются активные и интерактивные формы обучения. Вышеуказанные мероприятия, безусловно, способствуют повышению эффективности учебного процесса. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет не менее 50 процентов аудиторных занятий.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов

(при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучаемых, их креативные качества, формирование профессиональных компетенций: ПК-23.

Основными формами самостоятельной работы студентов являются: подготовка к семинарским занятиям, составление конспекта, подготовка к выступлению на семинаре, подготовка доклада (презентации).

Подготовка к семинарским занятиям. Данный тип самостоятельной работы предполагает изучение литературы по проблемам истории и философии науки. Освоение литературы происходит согласно сформулированным к семинарским занятиям вопросам, которые являются своего рода ориентирами при отборе главного, наиболее существенного.

Составление конспекта. Конспект представляет собой сжатое изложение основных идей, изложенных в учебной литературе. Задачей, стоящей перед студентом при написании конспекта, является формулирование собственных идей на основе

прочитанного. Цитирование уместно лишь тогда, когда нужно привести слова автора, например, когда дается определение, приводятся цифры или факты, предлагается аргументация положений. Объем конспекта – 3-4 страницы. Таким образом, должен быть подготовлен каждый вопрос семинарского занятия.

Подготовка к выступлению на семинаре. Выступление должно быть по существу затронутых вопросов. При этом важно ссылаться на источники и литературу, из которых заимствовался материал. Желательно прокомментировать заимствованное из прочитанной литературы, раскрыть его сильные и слабые стороны. Ответ должен быть емким и не превышать пяти минут. В заключении важно обобщить сказанное, используя речевые клише.

Подготовка доклада. Выступление с докладом на семинаре – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в компактном и доступном виде; далее – привести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации.

Доклад должен быть рассчитан на 10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: вступление, основная часть, заключение. Во вступлении необходимо обосновать актуальность и важность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

Подготовка презентации. Доклад может быть подготовлен в форме презентации. Вначале нужно подготовить текст выступления, который включает в себя три части: введение, основную часть и заключение. Во введении обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируется цель и задачи исследования, определяется теоретическая и практическая значимость работы. В основной части раскрывается содержательная сторона темы. В заключении делаются выводы. Текст должен составлять 4 страницы.

После того, как текст готов, следует выделить в нем наиболее важные положения. Именно они должны составить содержательную сторону слайдов. На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 1-2 предложений. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными для восприятия. На заключительном слайде нужно указать информационный ресурс, который был использован при подготовке презентации. 10-12 слайдов – это хорошая презентация.

Целями устных выступлений являются:

- формирование умения грамотно осуществлять выбор литературы и первоисточников по теме сообщения и доклада;
- анализ наиболее важных результатов концептуальных научных исследований по выбранной теме;
- структурированная и логичная подача / презентация материала;
- осуществление взаимодействия с преподавателем и студентами при последующем обсуждении сообщения или доклада.

Подготовка устного выступления включает в себя следующие этапы:

1. Определение темы и примерного плана выступления;
2. Работа с рекомендуемой литературой по теме выступления;
3. Выделение наиболее важных и проблемных аспектов исследуемого вопроса;
4. Предложение возможных путей интерпретации проблем, затронутых в сообщении или докладе;
5. Выработка целостного текста устного выступления.

Кроме того, при выступлении возможно использование наглядных материалов, например, таблиц, иллюстраций, схем. Оптимальным методом завершения устного сообщения или доклада была бы дискуссия с аудиторией по теме выступления.

При устном выступлении студенту следует придерживаться регламента, т.е. соблюдать указанное преподавателем время выступления. Как правило, продолжительность выступления с докладом на занятии не превышает 10 минут. Далее, целесообразно перед началом презентации материала уточнить форму и порядок ответов на вопросы аудитории, т.е. предусмотреть такую возможность по ходу выступления либо по его окончании.

Работа над основной и дополнительной литературой. Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Темы самостоятельных работ (выбирается индивидуально обучающимся)

№	Наименование темы	Форма отчетности
1	Разработка внутрифирменного плана	Презентация
2	Оценка эффективности внутрифирменного управления	Презентация

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Внутрифирменное управление: современные подходы».

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23).

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала, невозможность оценить полноту знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки

	вследствие отказа обучающегося от ответа		ошибки.	несколько негрубых ошибок	несколько несущественных ошибок	ошибок.	и.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений, невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи, выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом, невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

6.2. Описание шкал оценивания.

Промежуточный контроль качества усвоения студентами содержания дисциплины проводится в виде зачета, на котором определяется:

- уровень усвоения студентами основного учебного материала по дисциплине;
- уровень понимания студентами изученного материала.

Зачет проводится в устной форме. Сдача зачета заключается в ответе студента на теоретические вопросы курса (с предварительной подготовкой) и последующем собеседовании в рамках тематики курса. Собеседование проводится в форме вопросов, на которые студент должен дать краткий ответ.

Шкала оценивания:

Превосходно	Отличная подготовка. Студент знает материал экзаменационного билета в объеме, превосходящем лекционный курс, свободно отвечает на дополнительные вопросы, демонстрирует умение аргументировать свои выводы, проявляет инициативу и творческое мышление.
Отлично	Отличная подготовка. Студент знает материал экзаменационного билета, без ошибок отвечает на дополнительные вопросы.
Очень хорошо	Хорошая подготовка. Студент знает материал экзаменационного билета, отвечает на дополнительные вопросы с небольшими

	погрешностями.
Хорошо	Хорошая подготовка. Студент знает в основном материал экзаменационного билета, отвечает на дополнительные вопросы с помощью наводящих вопросов преподавателя.
Удовлетворительно	Удовлетворительная подготовка. Студент знает базовые понятия и основные положения изученного курса.
Неудовлетворительно	Подготовка недостаточная. Студент не знает ответов на вопросы билета, затрудняется с ответами на дополнительные вопросы.
Плохо	Студент совершенно незнаком с материалом курса.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование
- индивидуальное собеседование
- письменные ответы на вопросы.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающие одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.;
- принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- оценка последствий принятых решений;
- оценка эффективности выполнения действия.

Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются защиты индивидуальных или групповых проектов, оформление и защита отчетов по комплексным практическим работам, портфолио и т.п..

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Регламент проведения текущего контроля формирования компетенций, критерии оценки и достижения результатов обучения.

В рамках курса у обучающихся формируется следующая компетенция: умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23).

Данная компетенция формируется в рамках изучения темы и контролируется посредством заданий, предлагаемых обучающимся на семинарских занятиях. Ниже представлен перечень средств контроля, позволяющих оценить степень формирования компетенции у обучающегося.

Примеры тем докладов (презентаций):

1. Принципы постановки кадровых целей в организации.
2. Взаимосвязь кадровой стратегии организации и бизнес-стратегии.
3. Кадровая аналитика при принятии решений.
4. Методы оценки результатов управления персоналом.
5. Показатели эффективности управления персоналом.
6. Экономическая сущность затрат на персонал.
7. Внутренние коммуникации и HR-бренд.

Критерии оценки доклада:

Оценка	Содержание
превосходно	Текст доклада и презентация безупречны по логике изложения и оформлению, в них представлено научное творческое объяснение фактов и явлений, связанных с анализом современных тенденций лидерства, вскрыты характерные тенденции развития международного бизнеса, даны мотивированные самостоятельные обобщающие выводы; в ходе презентации продемонстрировано умение аргументированно отстаивать собственные идеи и выводы
отлично	Текст доклада и презентация безупречны по логике изложения и оформлению, в них раскрыты категории, понятия, относящиеся к анализу современных тенденций лидерства и оценке стилей лидерства, проведена оценка необходимых статистических данных, вскрыты характерные тенденции развития, даны обоснованные обобщающие выводы; в ходе презентации продемонстрировано умение аргументированно отстаивать идеи и выводы доклада
очень хорошо	Текст доклада и презентация логичны и оформлены в соответствии с требованиями, в них раскрыты понятия и закономерности, относящиеся к анализу тенденций современного лидерства и оценке стилей лидерства, проявлены навыки статистического анализа, но при этом некоторые вопросы темы освещены неполно, нечетко сформулированы выводы и рекомендации, имеются незначительные недостатки в оформлении текста и презентации; в ходе презентации продемонстрировано знание содержательных моментов доклада.
хорошо	Текст доклада и презентация логичны и оформлены в соответствии с требованиями, в них раскрыты ключевые аспекты, относящиеся к анализу тенденций современного лидерства, проявлены навыки статистического анализа, сделаны необходимые выводы, но при этом некоторые вопросы темы освещены неполно, нечетко сформулированы выводы, имеются незначительные недостатки в оформлении работы; в ходе презентации продемонстрировано знание существенных содержательных моментов доклада
удовлетворительно	Текст доклада и презентация оформлены в целом в соответствии с требованиями и правильно освещают узловые вопросы, дают достаточное

	представление о тенденциях современного лидерства, отражают характерные факты, но есть недостатки, снижающие теоретическую и практическую ценность содержания, нарушена логичность изложения, допущены отступления от требований по оформлению материала; в ходе презентации проявляется неуверенное владение материалом доклада.
неудовлетворительно	Текст доклада и презентация отражают только теоретические аспекты выбранной проблематики, использовано незначительное количество источников информации, главным образом, учебных пособий; содержится плагиат; если доклад допускается к презентации, то в ее ходе выявляется, что студент не владеет изложенным материалом: не знает содержания понятий, фактов, тенденций.
плохо	Текст доклада и презентация не отвечают выше изложенным требованиям, студент не владеет материалом, изложенным в тексте, не знает содержания понятий, категорий, фактов.

Вопросы к зачету:

1. Современные мировые тренды внутрифирменного управления.
2. Современные российские тренды внутрифирменного управления.
3. Тренды развития службы персонала.
4. Методики постановки HR-целей.
5. Система управления по целям.
6. Роль коучинга в организации.
7. KPI в HR.
8. Аналитические инструменты в HR.
9. Оценка затрат на персонал.
10. Принципы, показатели и способы оценки эффективности работы по управлению персоналом.
11. Методика BIG Data.
12. Особенности лидерства в организации.
13. Принципы делегирования в организации.
14. Практика обратной связи с организации.
15. Технологии построения внутреннего HR-бренда.
16. Инструменты формирования внутренних коммуникаций.
17. Система ценностей и ее отражение во внутренних коммуникациях.

Задания (оценочные средства), выносимые на зачет по дисциплине «Внутрифирменное управление: современные подходы» (правильный ответ выделен курсивом)

1. Андрей и Сергей открыли магазин в 2016 году. Дела в старт-апе пошли успешно. Они приняли решение открыть еще 4 магазина в 2018 году. В каждом магазине работает 2 продавца по сменам и администратор. Для поиска персонала планируется использовать job-сайты, средняя стоимость размещения вакансии на 1 месяц составляет 1000 руб.. Для поиска администраторов планируется привлечь кадровое агентство, гонорар за подбор одного администратора составляет 20000 руб.. Рассчитайте возможные затраты на подбор.

2. Компания X продает продукцию в магазинах DIY. Для повышения продаж компания принимает на работу промоутеров для работы в магазинах по графику. Система оплаты труда промоутеров состоит из оклада в размере 15000 руб. и 1% комиссии с продаж сверх плана, что в среднем составляет 10000 руб.. Компания предоставляет также дотацию на питание в размере 3000 руб.. Стоимость одного комплекта спецодежды составляет 1000 руб.. Всего в компании работает 20 промоутеров. Рассчитайте возможные KPI.

3. Андрей и Сергей открыли магазин в 2016 году. Дела в стартапе пошли успешно. Они приняли решение открыть еще 4 магазина в 2018 году. В каждом магазине работает 2 продавца по сменам и администратор. Предложите HR-цели.

4. В компании У работает 140 человек. Затраты на обучение в 2017 году составили 350 тыс. руб.. 50% персонала приняли участие в обучающих мероприятиях. Какие KPI можно рассчитать.

5. Какие показатели можно использовать для оценки привлекательности HR-бренда?

- а. количество откликов на вакансию
- б. % принятых предложений о работе
- в. % выполнения бюджета

г. *ответы А и Б.*

6. Какие KPI можно применять для оценки качества системы обучения?

- а. количество обученных сотрудников
- б. затраты на обучение одного сотрудника
- в. количество повышений в должности после обучения

г. *все 3 показателя.*

7. В компании Х работает 245 человек. В течение 2017 года было принято на работу 54 новых сотрудника. К концу года в компании Х работало 40 принятых новичков. Рассчитайте возможные KPI.

8. Какие показатели можно применять для оценки качества системы подбора?

- а. % текучести в течение первого года работы
- б. % исполнения бюджета
- в. % вакансий, заполненных внутренними кандидатами.

9. Источниками формирования HR-стратегии являются:

- а. *бизнес-стратегия*
- б. ситуация на рынке труда
- в. бюджет.

10. Источниками для получения качественной информации о рынке заработных плат являются:

- а. обзоры заработных плат
- б. бенчмаркинг
- в. объявления о вакансиях

г. *ответы А и Б.*

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утвержденное приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. №55-ОД,

2. Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 №247-ОД.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Основная литература:

1. Буров, В.П. Бизнес-план фирмы. Теория и практика: Учебное пособие / В.П. Буров, А.Л. Ломакин, В.А. Морошкин. - НИЦ Инфра-М, 2015. - 192 с.. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=508590>)

2. Бизнес-планирование: Учебное пособие/Баринов В. А., 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=502635>)

Дополнительная литература:

1. Бизнес-планирование: Учебное пособие/Романова М. В. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=504797>)

2. Бизнес-планирование: Учебник / Под ред. проф. Т. Г. Попадюк, проф. В.Я. Горфинкеля - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 296 с. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=883963>)

3. Журналы: «Справочник по управлению персоналом», «Управление персоналом», «Директор по персоналу».

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. www.hr-zone.net
2. www.hrm.ru
3. www.mem.com.ru
4. <http://www.hr-journal.ru/>
5. <http://www.top-personal.ru/>
6. <http://www.pro-personal.ru/journal/SUP/>
7. <http://www.kadrovik.ru/>
8. <http://www.kdelo.ru/>
9. <http://www.hro.ru/hrm/>
10. <http://www.delopress.ru/>
11. <http://www.smartcat.ru/Personnel/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения 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 и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» программа «Управление персоналом».

Автор:

директор по персоналу ООО «UNILIN»

Г.В. Погодина

Рецензент:

д.э.н., профессор,
заслуженный деятель науки РФ,
директор ЧОУ НШЭУ

А.П. Егоршин

Заведующий кафедрой университетского
менеджмента и инноваций в образовании,
д.соц.н., профессор

А.О. Грудзинский

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института
экономики и предпринимательства от «14» ноября 2022 года, протокол № 6.