

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Обеспечение эффективности систем управления персоналом

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.03 Обеспечение эффективности систем управления персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.	ИПК-3.1: Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления. ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы. ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	ИПК-3.1: Знать: 1) структуру и функции системы управления персоналом в организации; 2) требования и механизмы реализации функций управления персоналом в организации; 3) принципы администрирования персоналом в организации. Уметь: 1) анализировать систему управления персоналом в организации; 2) анализировать практику администрирования персонала; 3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления персоналом и практики администрирования. Владеть: 1) опытом анализа системы управления персоналом в организации; 2) навыками анализа различных практик администрирования персонала; 3) навыками разработки предложений по улучшению практики администрирования персонала.	Дискуссия	Экзамен: Контрольные вопросы Тест Задания

		<p>ИПК-3.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) нормативную основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации;</p> <p>2) методическую основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации;</p> <p>3) социальные и этические нормы проведения мероприятий по управлению персоналом в организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять в практике управления персоналом действующие нормы и стандарты;</p> <p>2) анализировать и совершенствовать методологию управления персоналом в организации;</p> <p>3) готовить административные документы по персоналу.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) действующими нормами и стандартами в сфере управления персоналом;</p> <p>2) навыками составления административных документов по персоналу.</p> <p>ИПК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы и методологию проведения мониторинга персонала;</p> <p>2) принципы и методологию проведения оценки персонала;</p> <p>3) принципы и правила проведения аудита персонала.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) проводить мониторинг персонала;</p> <p>2) проводить оценку персонала;</p> <p>3) проводить кадровый аудит.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами и технологиями проведения мониторинга</p>		
--	--	--	--	--

		<p>персонала;</p> <p>2) методами и технологиями оценки персонала;</p> <p>3) методами и технологиями проведения аудита персонала.</p>		
<p>ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.</p>	<p>ИПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.</p> <p>ИПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.</p> <p>ИПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.</p>	<p>ИПК-4.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методические и практические основы кадрового планирования в организации на основе её текущих и стратегических планов;</p> <p>2) принципы и методы анализа рынка труда для кадрового планирования;</p> <p>3) принципы ресурсного обеспечения организации для привлечения персонала при кадровом планировании.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать ситуацию на рынке труда при кадровом планировании;</p> <p>2) анализировать ситуацию с обеспеченностью персоналом организации при кадровом планировании;</p> <p>3) анализировать ресурсное обеспечение организации для привлечения персонала при кадровом планировании.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками кадрового планирования;</p> <p>2) анализом рынка труда.</p> <p>ИПК-4.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основные принципы и условия привлечения персонала в организацию;</p> <p>2) основные принципы и условия организации труда персонала в компании;</p> <p>3) основные принципы и условия мотивации и стимулирования труда персонала в организации, повышения эффективности;</p> <p>4) основные принципы и условия вовлечения персонала</p>	<p>Дискуссия</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

		<p>в организационные процессы, развития лояльности.</p> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) анализировать систему привлечения персонала в организацию; 2) анализировать проблемы организации труда; 3) анализировать проблемы мотивации и стимулирования труда персонала. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) анализом системы привлечения персонала ; 2) анализом системы организации труда персонала ; 3) анализом системы вовлечения сотрудников в организационные процессы. <p>ИПК-4.3:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) основные методы привлечения персонала в организацию; 2) основные методы организации труда персонала в компании; 3) основные методы мотивации и стимулирования труда персонала в организации, повышения эффективности; 4) основные методы вовлечения персонала в организационные процессы, развития лояльности. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) решать задачи привлечения персонала в организацию на основе планов организации; 2) решать задачи организации труда персонала в соответствии с планами компании; 3) решать задачи мотивации и стимулирования труда персонала для достижения целей качества и эффективности; 4) решать задачи вовлечения персонала в организационные процессы и развития лояльности. 		
--	--	---	--	--

		<p>Владеть:</p> <p>1) навыками привлечения персонала;</p> <p>2) навыками организации труда персонала;</p> <p>3) навыками мотивации и стимулирования труда персонала.</p>		
<p>ПК-7: Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.</p>	<p>ИПК-7.1: Понимает современную научную методологию управления персоналом, рассматривает и оценивает на ее основе научные концепции и идеи, анализирует фундаментальные и прикладные проблемы, предлагает научные пути их решения.</p> <p>ИПК-7.2: Разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически.</p> <p>ИПК-7.3: Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами.</p>	<p>ИПК-7.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) современную научную методологию управления персоналом;</p> <p>2) ключевые научные концепции управления персоналом;</p> <p>3) актуальные фундаментальные и прикладные проблемы управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) изучать и применять научную методологию управления персоналом на практике;</p> <p>2) анализировать ключевые научные концепции управления персоналом;</p> <p>3) анализировать актуальные фундаментальные и прикладные проблемы управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) опытом научного анализа концепций управления персоналом;</p> <p>2) опытом научного анализа фундаментальных и прикладных проблем управления персоналом.</p> <p>ИПК-7.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основные принципы и методы проведения теоретических исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) основные принципы и методы проведения эмпирических исследований в управлении персоналом ;</p> <p>3) основы организации и</p>	<p>Дискуссия</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

		<p>проведения исследований в сфере управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) организовывать и проводить теоретические исследования в сфере управления персоналом; 2) организовывать и проводить теоретические исследования в сфере управления персоналом; 3) выдвигать гипотезы по предмету управления персоналом, обосновывать их теоретически и проверять эмпирически. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) опытом теоретических исследований в сфере управления персоналом; 2) опытом эмпирических исследований в сфере управления персоналом. <p>ИПК-7.3:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) методологические принципы анализа результатов исследований в сфере управления персоналом; 2) принципы научной аргументации; 3) критерии практической значимости результатов научных исследований в сфере управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) анализировать результаты исследований в сфере управления персоналом; 2) научно аргументировать выводы по результатам исследований в сфере управления персоналом; 3) аргументировать практическую значимость результатов исследований в сфере управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) опытом анализа результатов исследований в сфере управления персоналом; 2) опытом аргументации научной и практической 		
--	--	---	--	--

		значимости результатов исследований в сфере управления персоналом.		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	38
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0
Тема 1. Система управления персоналом	9	2	2	4	5
Тема 2. Руководство системой управления персоналом	9	2	2	4	5
Тема 3. Администрирование в системе управления персоналом	9	2	2	4	5
Тема 4. Формирование системы управления персоналом	9	2	2	4	5
Тема 5. Экономика системы управления персоналом	9	2	2	4	5
Тема 6. Эффективность системы управления персоналом	9	2	2	4	5
Тема 7. Инновации в системе управления персоналом	8	2	2	4	4
Тема 8. Стратегическое управление в системе управления персоналом	8	2	2	4	4
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	16	16	34	38

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Система управления персоналом

Управление персоналом в системе организаций. Функции системы управления персоналом. Обеспечение реализации функций системы управления персоналом.

Тема 2. Руководство системой управления персоналом

Система управления в организации. Распределение ответственности и полномочий в системе управления персоналом. Управление персоналом на высшем уровне. Управление персоналом на базовом уровне.

Тема 3. Администрирование в системе управления персоналом

Нормативные акты системы управления персоналом. Федеральные нормативные акты по организации системы управления персоналом. Типичные локальные нормативные акты по организации системы управления персоналом. Правовой контроль функционирования системы управления персоналом.

Тема 4. Формирование системы управления персоналом

Планирование системы управления персоналом. Управленческая структура подразделений управления персоналом. Распределение функций в системе управления персоналом. Контроль в системе управления персоналом. Мотивация в системе управления персоналом.

Тема 5. Экономика системы управления персоналом

Затраты системы управления персоналом. Бюджет подразделений управления персоналом. Финансовое планирование в системе управления персоналом. Функционально-стоимостный анализ в управлении персоналом.

Тема 6. Эффективность системы управления персоналом

Результативность работы системы управления персоналом. Критерии качества и результативности в системе управления персоналом. Оценка эффективности реализации функций управления персоналом. Экономия в системе управления персоналом.

Тема 7. Инновации в системе управления персоналом

Современные тренды в управлении персоналом. Инновационные преобразования в системах управления персоналом организаций. Сопротивления инновациям. Инновативность сотрудников подразделений управления персоналом. Эффективность инновационных нововведений в системе управления персоналом.

Тема 8. Стратегическое управление в системе управления персоналом

Стратегическое планирование в организации. Основные стратегические тренды в управлении персоналом в российских условиях. Стратегическое планирование в системе управления персоналом. Экспертиза стратегических планов по персоналу. Перестройка системы управления персоналом при реализации стратегических планов.

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельную подготовку и участие в дискуссиях по актуальным проблемам в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено подготовка и участие в дискуссии по одной из актуальных тем науки и практики. Дискуссионное обсуждение оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости.

Требования к участию в дискуссии:

1. Дискуссионное обсуждение проводится в рамках практических занятий. По теме дискуссии студентами самостоятельно изучается материал, рекомендованный преподавателям, творчески анализируются обозначенные вопросы, рассматриваются кейсы для обсуждения, формулируется собственная позиция. Дискуссионное обсуждение должно показать осведомлённость студентов в том или ином вопросе, их способность самостоятельно разобраться в проблеме, сформировать собственную позицию по ней, выдвигать, обсуждать и анализировать в диалоге различные варианты решений. В дискуссионном обсуждении студентом излагается собственная точка зрения по вопросу, приводятся аргументы, анализируются позиции «за» и «против», вырабатывается оптимальное решение.
2. Подготовка к дискуссии ведётся самостоятельно, но строго по обозначенному вопросу. Студентом самостоятельно определяется содержание своей позиции и аргументы. При этом содержание должно соответствовать обсуждаемой проблеме, которая обозначена преподавателем.
3. Позиция студента при подготовке и во время дискуссии должна сопоставляться с иными точками зрения, представленными в специальной литературе. Сравнительный анализ идей и мнений должен быть основан на материалах современной научной или публицистической литературы.
4. Для участия в дискуссии должны быть проработаны и написаны тезисы к дискуссии. В тезисах должна быть изложена авторская позиция, альтернативные точки зрения, аргументы разных сторон дискуссии, сильные и слабые стороны мнений, варианты решения проблем, их практическая ценность и реализуемость.
5. Тезисы должны быть представлены в виде аналитического текста, включающем разделы:

введение в проблему, анализ вопроса, авторская позиция, её аргументы и сравнительный анализ с альтернативными точками зрения, практическая значимость анализа и выводы по нему.

6. Тезисы к дискуссии должны быть написаны в соответствии с нормами русского языка, без ошибок.

7. Список литературы в конце тезисов должен включать источники, на которые были даны ссылки в тексте. Оформление списка литературы должно быть в соответствии с современными правилами библиографии.

8. В тексте тезисов, при упоминании авторов тех или иных работ, идей или концепций, должны быть ссылки на соответствующие литературные источники. Ссылки в тексте должны быть оформлены в соответствии с современными правилами цитирования.

9. Объём тезисов должен быть не менее 5 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.

10. Тезисы к дискуссии в письменном виде рассылаются предварительно участникам дискуссии строго к указанному преподавателем сроку. Дискуссии проводятся строго по графику.

Оценка за участие в дискуссии зависит от учебной активности на занятиях в целом, общего уровня знаний и умений, проработанности авторской позиции, весомости аргументов, понимания практической стороны вопроса, умения вести дискуссию, этики поведения в дискуссии. Оценка за участие в дискуссии может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Темы дискуссий

1. Структура и администрирование системы управления персоналом производственных организаций.
2. Структура и администрирование системы управления персоналом инжиниринговых и инновационных компаний.
3. Структура и администрирование системы управления персоналом организаций сферы информационных технологий.
4. Структура и администрирование системы управления персоналом торговых компаний.
5. Структура и администрирование системы управления персоналом организаций сферы услуг.
6. Структура и администрирование системы управления персоналом учреждений государственного управления.

7. Структура и администрирование системы управления персоналом финансовых учреждений.
8. Структура и администрирование системы управления персоналом сельскохозяйственных организаций.
9. Структура и администрирование системы управления персоналом строительных компаний.
10. Структура и администрирование системы управления персоналом организаций сферы развлечений.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Темы дискуссий

1. Специфика реализации функций управления персоналом в производственных организациях.
2. Специфика реализации функций управления персоналом в инжиниринговых и инновационных компаниях.
3. Специфика реализации функций управления персоналом в организациях сферы информационных технологий.
4. Специфика реализации функций управления персоналом в торговых компаниях.
5. Специфика реализации функций управления персоналом в организациях сферы услуг.
6. Специфика реализации функций управления персоналом в учреждениях государственного управления.
7. Специфика реализации функций управления персоналом в финансовых учреждениях.
8. Специфика реализации функций управления персоналом в сельскохозяйственных организациях.
9. Специфика реализации функций управления персоналом в строительных компаниях.
10. Специфика реализации функций управления персоналом в организациях сферы развлечений.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Темы дискуссий

1. Эффективность системы управления персоналом производственных организаций.
2. Эффективность системы управления персоналом инжиниринговых и инновационных компаний.
3. Эффективность системы управления персоналом организаций сферы информационных технологий.

4. Эффективность системы управления персоналом торговых компаний.
5. Эффективность системы управления персоналом организаций сферы услуг.
6. Эффективность системы управления персоналом учреждений государственного управления.
7. Эффективность системы управления персоналом финансовых учреждений.
8. Эффективность системы управления персоналом сельскохозяйственных организаций.
9. Эффективность системы управления персоналом строительных компаний.
10. Эффективность системы управления персоналом организаций сферы развлечений.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом самостоятельно изучены вопросы к занятиям. Анализ достаточно полный. Активность на занятиях значительная. При обсуждении в группе даны верные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Большинство вопросов к занятиям студентом самостоятельно не изучено. Анализ фрагментарный. Учебная активность на занятиях невысокая. При обсуждении в группе даны верные ответы на менее 50% вопросов. Имеют место существенные ошибки.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных	При решении стандартных	Продемонстрированы	Продемонстрированы	Продемонстрированы	Продемонстрированы	Продемонстрированы все

	умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. 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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и 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 оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Вопросы к экзамену

1. Управление персоналом в системе организаций. Система управления персоналом.
2. Функции системы управления персоналом.
3. Обеспечение реализации функций системы управления персоналом.
4. Система управления в организации. Распределение ответственности и полномочий в системе управления персоналом.
5. Управление персоналом на высшем уровне.
6. Управление персоналом на базовом уровне.
7. Администрирование в системе управления персоналом. Нормативные акты системы управления персоналом.
8. Федеральные нормативные акты по организации системы управления персоналом.
9. Типичные локальные нормативные акты по организации системы управления персоналом.
10. Правовой контроль функционирования системы управления персоналом.
11. Формирование системы управления персоналом. Планирование системы управления персоналом.
12. Управленческая структура подразделений управления персоналом. Распределение функций в системе управления персоналом.
13. Контроль в системе управления персоналом.
14. Мотивация в системе управления персоналом.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Вопросы к экзамену

1. Затраты системы управления персоналом.

2. Бюджет подразделений управления персоналом.
3. Финансовое планирование в системе управления персоналом.
4. Функционально-стоимостный анализ в управлении персоналом.
5. Результативность работы системы управления персоналом. Критерии качества и результативности в системе управления персоналом.
6. Оценка эффективности реализации функций управления персоналом.
7. Экономия в системе управления персоналом.
8. Современные тренды в управлении персоналом. Инновационные преобразования в системах управления персоналом организаций.
9. Сопротивления инновациям. Инновативность сотрудников подразделений управления персоналом.
10. Эффективность инновационных нововведений в системе управления персоналом.
11. Основные стратегические тренды в управлении персоналом в российских условиях.
12. Стратегическое планирование в системе управления персоналом.
13. Экспертиза стратегических планов по персоналу.
14. Перестройка системы управления персоналом при реализации стратегических планов.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Вопросы к экзамену

1. Современные тренды в управлении персоналом. Инновационные преобразования в системах управления персоналом организаций.
2. Сопротивления инновациям. Инновативность сотрудников подразделений управления персоналом.
3. Эффективность инновационных нововведений в системе управления персоналом.
4. Основные стратегические тренды в управлении персоналом в российских условиях.
5. Стратегическое планирование в системе управления персоналом. Экспертиза стратегических планов по персоналу.
6. Перестройка системы управления персоналом при реализации стратегических планов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении нестандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
отлично	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки, без ошибок и недочётов. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
очень хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи, но с недочётами. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но с недочётами.
хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью, но с недочётами. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые с недочётами.
удовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены не полностью. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме. Имеется минимальный набор навыков и владений для решения стандартных задач, но они демонстрируются с недочётами.
неудовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.
плохо	Вопросы к экзамену не изучены, либо невозможно оценить компетенции вследствие отказа от ответа.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один.

Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Тестовые вопросы

1. Система управления персоналом организации – это

- а) совокупность подразделений организации, где осуществляется работа с персоналом;
- б) совокупность управленческих отношений в организации;
- в) совокупность должностей персонала и профессиональных групп;
- г) совокупность функций управления персоналом и структур организации, обеспечивающих их реализацию.

2. Управление – это:

- а) процессы планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для достижения целей организации;
- б) процесс преобразования ресурсов;
- в) властный ресурс, превращающий неорганизованную толпу в эффективно работающую производственную группу;
- г) особый вид профессиональной деятельности, основанный на его лидерских качествах.

3. Трудовые взаимоотношения строятся на основе

- а) трудового кодекса;
- б) гражданского кодекса;
- в) налогового кодекса;
- г) уголовного кодекса.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Тестовые вопросы

1. Функция управления персоналом – это

- а) определённый вид работы с персоналом для достижения целей обеспечения организации квалифицированными трудовыми ресурсами с требуемыми показателями качества и эффективности;
- б) совокупность приёмов и способов воздействия субъекта управления (руководителя) на объект управления (персонал) для достижения поставленных целей;
- в) основные идеи и правила действия руководителей, определяющие работу с персоналом;
- г) направления изучения персонала и профессиональной деятельности.

2. В систему привлечения персонала не входит

- а) маркетинг персонала;
- б) аттестация персонала;
- в) отбор кандидатов;
- г) наем персонала.

3. Горизонтальное перемещение работника – это...

- а) понижение работника в должности;
- б) повышение работника в должности;
- в) перевод работника с одной работы на другую с изменением заработной платы и/или уровня ответственности;
- г) перевод работника с одной работы на другую без изменения заработной ты и/или уровня ответственности.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Тестовые вопросы

1. Экономическая эффективность персонала - это

- а) количество выпущенной продукции;
- б) отношение количества выпущенной продукции к качеству продукции;
- в) отношение затрат на персонал к количеству выпущенной продукции;
- г) отношение количества выпущенной продукции к затратам на персонал.

2. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

3. В экономические задачи специалиста по управлению персоналом не входит:

- а) составление фонда оплаты труда;
- б) разработка системы показателей и критериев оценки эффективности труда персонала;
- в) экономическое обоснование решений по персоналу;
- г) анализ затрат и эффективности по реализации функций управления персоналом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Что означает принцип системности в изучении организаций? Опишите организацию как систему. Опишите связи подсистемы управления персоналом с другими подсистемами организации.
2. Опишите плюсы и минусы различных форм организационных структур (линейной, матричной, дивизиональной, сетевой, функциональной и др.) с точки зрения управления персоналом.
3. Опишите основные черты современного менеджмента. Что, по вашему мнению, имеет первостепенное значение для управления персоналом?

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Назовите основные направления работы управления персоналом. Какое методическое обеспечение, по вашему мнению, требуется для их реализации.
2. Опишите ключевые компетенции специалиста по подбору персонала. Как они формируются?
3. Составьте примерный план мероприятий по развитию персонала.

5.3.9 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Как, по вашему мнению, можно уменьшить расходы на персонал не снижая производительности?

2. Как проводятся исследования в организациях? Опишите типичный алгоритм.

3. Что такое нормирование труда? Как это делается?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задания выполнены полностью. Качество работы значительно выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Выражено творческое мышление и способность мыслить нестандартно. Умения и владения на высоком уровне.
отлично	Задания выполнены полностью. Качество работы выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Умения и владения на высоком уровне.
очень хорошо	Задания выполнены полностью, но с недочётами. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний выше среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
хорошо	Задания выполнены полностью, но с небольшими ошибками. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний средний. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
удовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний ниже среднего. Слабо выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на уровне ниже среднего.
неудовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы значительно ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.
плохо	Задания не выполнены, или имел место отказ от их выполнения

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич (Государственный университет управления). Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 695 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019770-8. - ISBN 978-5-16-100653-5 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=914762&idb=0>.
2. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом / Кибанов А.Я. - Москва : Проспект, 2013., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=642167&idb=0>.
3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 445 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11503-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871692&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 467 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/535753> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-99951-8 : 1939.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=905280&idb=0>.
2. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум / В. М. Маслова. - 5-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 451 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15958-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871743&idb=0>.
3. Пугачев Василий Павлович. Управление персоналом организации : учебник и практикум для спо / В. П. Пугачев. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 523 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-18232-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891731&idb=0>.
4. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 461 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/535714> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-14697-4 : 1909.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=903072&idb=0>.
5. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : Учебное пособие / Государственный университет управления; Воронежский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 301 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-006649-3. - ISBN 978-5-16-107492-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874845&idb=0>.
6. Мансуров Руслан Евгеньевич. Настольная книга директора по персоналу : практическое

пособие / Р. Е. Мансуров. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 384 с. - (Профессиональная практика). - URL: <https://urait.ru/bcode/535829> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-08165-7 : 1309.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=910100&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ
<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации
<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ
<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»
<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом
<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов
<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация
<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»
https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226 — журнал «Справочник по управлению персоналом»
<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archie> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»
<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu — журнал «Кадровое дело»
<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»
<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»
<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»
<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»

<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»

<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлов Александр Владимирович, кандидат биологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.