

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Таганрогского института  
имени А. П. Чехова (филиала)  
РГЭУ (РИНХ)  
\_\_\_\_\_ С. А. Петрушенко  
«20» мая 2025 г.

**Рабочая программа дисциплины  
Менеджмент персонала**

Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы бакалавриата  
38.03.02.04 Управление бизнес-процессами в цифровой экономике

Для набора 2025 года

Квалификация  
бакалавр

**КАФЕДРА экономики и гуманитарно-правовых дисциплин****Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	13 1/6			
Неделя	13 1/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	4	4	4	4
Практические	10	10	10	10
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	14	14	14	14
Сам. работа	130	130	130	130
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	180	180	180	180

**ОСНОВАНИЕ**

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 протокол № 9.

Программу составил(и): канд. экон. наук, Доц., Майорова Л.Н.

Зав. кафедрой: канд. юрид. наук, доцент Сердюкова Ю. А.

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Целями освоения дисциплины «Менеджмент персонала» являются формирование целостных, системных знаний о работе с персоналом организации, получение теоретических представлений об основах управления человеческими ресурсами организации, а также приобретения навыков самостоятельного инициативного и творческого использования теоретических знаний в практической работе, связанных с реализацией функций управления персоналом, таких как отбор персонала в организацию (методы сбора информации и оценки кандидатов при отборе), оценка результатов деятельности и профессионально значимых качеств сотрудников, их профессиональное развитие и мотивация, регламентация деятельности персонала в организации и ее документационное обеспечение, развитие способностей проектировать организационные структуры, овладение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
-----	--

### 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

Основные формы и виды работы в коллективе, формирования толерантных взаимоотношений (соотн. с УК-3.1.)  
 Принципы и методы тайм-менеджмента и самоорганизации, основы концепции и современные форматы обучения.  
 Технологии самооценки, диагностики компетенций и выявления зон развития (соотн. с УК-6.1.)

**Уметь:**

Применять основные формы и методы социального взаимодействия, осознавать и соответственно реализовывать свою роль в команде (соотн. с УК-3.2.)  
 Ставить SMART-цели саморазвития и планировать личное время для их достижения. Оценивать результаты саморазвития и корректировать планы на основе рефлексии и обратной связи (соотн. с УК-6.2.)

**Владеть:**

Владеть навыком социального взаимодействия и реализации своей роли в команде на основе основных методологических подходов (соотн. с УК-3.3.)  
 Инструментами планирования, контроля времени и отслеживания прогресса. Навыками работы с образовательными ресурсами (соотн. с УК-6.3.)

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Раздел 1. Раздел 1. Методология управления персоналом

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема 1.1 Теории управления о роли человека в организации. Формирование науки управления о роли человека в организации. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Основные понятия дисциплины, содержание понятия «управление персоналом». Необходимость появления кадровых служб. Особенности управления персоналом в современных условиях Персонал предприятия как социальная система организации и объект управления. Отличительные черты управления персоналом. Значение управления персоналом для обеспечения жизнедеятельности организации и повышения эффективности ее деятельности.	Лекционные занятия	7	2	УК-3 УК-6 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.2	Тема 1.2 Формирование концепций менеджмента персонала: Эволюция концептуальных подходов в управлении персоналом, историческое изменение роли персонала в деятельности предприятия. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией. Виды систем управления персоналом. Современный системный подход к управлению персоналом как совокупность экономической, социальной и организационной систем. Структура комплексной системы управления персоналом предприятия, основные подсистемы. Принципы функционирования системы управления персоналом Современная концепция управления персоналом предприятия, основные элементы. Методы управления персоналом. Доклады и презентации по теме с использованием MS Office.	Практические занятия	7	2	УК-3 УК-6 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.3	Тема 1.3 Формирование стратегий управления персоналом: Понятие и цель стратегического управления	Самостоятельная работа	7	15	УК-3 УК-6

	<p>персоналом.</p> <p>Составляющие стратегии управления персоналом. Изменение составляющих стратегии управления персоналом в зависимости от стадии жизненного цикла организации.</p> <p>Кадровая политика. Определение, необходимость, принципы. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная и активная, их характеристика. Основные составляющие кадровой политики. Открытая и закрытая кадровые политики. Специфика составляющих кадровой политики при использовании открытой и закрытой ее версии. Доклады и презентации по теме с использованием MS Office.</p>				<p>УК-6.1</p> <p>УК-6.2</p> <p>УК-6.3</p> <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p>
<b>Раздел 2. Раздел 2. Практические аспекты управления персоналом</b>					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема 2.1 Планирование персонала: Сущность, цели и задачи планирования персонала. Основные принципы планирования. Основные элементы планирования персонала: анализ состава персонала, определение количественной и качественной потребности в персонале, планирование отбора, использования, развития и высвобождения персонала, планирование затрат на персонал. Виды планов по персоналу. Оперативный план работы с персоналом. Методы планирования потребности в персонале	Практические занятия	7	2	<p>УК-3</p> <p>УК-6</p> <p>УК-6.1</p> <p>УК-6.2</p> <p>УК-6.3</p> <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p>
2.2	Тема 2.2 Привлечение и отбор персонала: Основы набора, отбора и найма персонала. Факторы, влияющие на привлечение персонала. Методы привлечения персонала. Достоинства и недостатки активных и пассивных методов удовлетворения потребностей в персонале. Достоинства и недостатки использования различных СМИ для привлечения кандидатов. Источники привлечения кандидатов. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников привлечения кандидатов. Основы отбора персонала. Принципы отбора кадров, основные критерии отбора. Доклады и презентации по теме с использованием MS Office.	Практические занятия	7	2	<p>УК-3</p> <p>УК-6</p> <p>УК-6.1</p> <p>УК-6.2</p> <p>УК-6.3</p> <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p>
2.3	Тема 2.3 Методы отбора кандидатов на рабочие места: Необходимость, критерии, формы и методы предварительного отбора. Определение характеристик потенциальных кандидатов. Технология проведения процедуры отбора кандидатов: основные этапы. Порядок проведения интервью и тестирования. Критерии качества тестов. Выявление характерологических особенностей работников. Собеседование. Вопросы, задаваемые на собеседовании. Основные ошибки при проведении собеседования. Профессиональные испытания как метод отбора. Отбор персонала с помощью кадровых агентств. Технология работы. Виды предоставляемых услуг. Эффективность отбора персонала. Доклады и презентации по теме с использованием MS Office.	Самостоятельная работа	7	15	<p>УК-3</p> <p>УК-6</p> <p>УК-6.1</p> <p>УК-6.2</p> <p>УК-6.3</p> <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p>
2.4	Тема 2.5 Конфликты в трудовом коллективе: Понятие и источники конфликтов, анализ видов конфликтов и их характеристика, позитивные и негативные функции конфликтов в организации. Профилактика и диагностика конфликтов и стили поведения в конфликтной ситуации: соперничество, уход, приспособление, компромисс, сотрудничество. Доклады и презентации по теме с использованием MS Office.	Практические занятия	7	2	<p>УК-3</p> <p>УК-6</p> <p>УК-6.1</p> <p>УК-6.2</p> <p>УК-6.3</p> <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p>
2.5	Тема 2.6 Мотивация в системе управления персоналом: Понятие мотивации, потребности, мотива, стимула. Краткосрочные и долгосрочные мотивы, их основные преимущества и недостатки. Роль и задачи менеджера по персоналу в разработке и реализации мотивационной политики предприятия. Основные теории мотивации. Практика применения. Недостатки. Концепция стимулирования. Конфликты в трудовом коллективе.	Самостоятельная работа	7	20	<p>УК-3</p> <p>УК-6</p> <p>УК-6.1</p> <p>УК-6.2</p> <p>УК-6.3</p> <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p>
2.6	Тема 2.7 Обучение и развитие персонала: Обучение персонала: модель систематического профессионального обучения. Факторы,	Лекционные занятия	7	2	<p>УК-3</p> <p>УК-6</p>

	определяющие потребности в обучении. Определение целей и выбор методов обучения персонала. Преимущества и недостатки различных методов обучения. Оценка эффективности обучения сотрудников. Основные направления программы развития персонала современной организации. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала Организация профессионального обучения. Критерии оценки эффективности обучения.				УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.7	Тема 2.8 Оценка и аттестация работников как элемент системы управления персоналом: Понятие и объекты аттестации. Оценка деятельности как одна из функций управления персоналом. Подходы к оценке различных категорий работников. Критерии и методы оценки. Обязательные условия эффективной процедуры оценки деятельности (четкие «стандарты», достоверность информации, документирование и др.). Участники процесса аттестации и их функции. Этико-психологические аспекты проведения аттестации, понятие и построение ее этапов. Аттестационное собеседование. Разработка индивидуального плана развития и личных целей. Доклады и презентации по теме с использованием MS Office.	Самостоятельная работа	7	20	УК-3 УК-6 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.8	Тема 2.9 Управление карьерой и работа с кадровым резервом: Управление карьерой как одно из ведущих направлений программы развития персонала организации. Понятие, виды и этапы деловой карьеры персонала. Планирование деловой карьеры. Анализ кадрового потенциала. Содержание работы по формированию и подготовке кадрового резерва и требования к организации его обучения (мотивация, условия и стадийность обучения, наличие обратной связи). Технология выявления навыков руководителя. Типы карьеры. Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера. Вертикальная, горизонтальная и центристремительная карьеры. Этапы карьеры.	Самостоятельная работа	7	20	УК-3 УК-6 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.9	Тема 2.10 Служба управления персоналом. Оценка эффективности управления персоналом: Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Современные функции служб персонала. Требования к руководителю службы управления персоналом. Специфика деятельности служб управления персоналом в разных странах. Понятие экономической и социальной эффективности управления персоналом. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом: Методы оценки эффективности деятельности кадровой службы.	Самостоятельная работа	7	20	УК-3 УК-6 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.10	Тема 2.11 Экономическое обоснование мероприятий по управлению персоналом: Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом. Доклады и презентации по теме с использованием MS Office.	Практические занятия	7	2	УК-3 УК-6 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.11	Тема 2.12 Современные модели управления персоналом: Виды моделей управления персоналом (зарубежный опыт и отечественная практика). Сравнительная характеристика моделей управления персоналом. Оценка экономической эффективности. Направления развития и совершенствования.	Самостоятельная работа	7	20	УК-3 УК-6 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.12	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	7	36	УК-3 УК-6 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Смирнова Е. Е., Черкасова Л. А.	Управление персоналом: учебно-методическое пособие	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2019	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562254">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562254</a>
2	Кузьминов, А. В.	Управление персоналом организации: методическое пособие	Симферополь: Университет экономики и управления, 2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/89499.html">http://www.iprbookshop.ru/89499.html</a>

##### 5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1		Методы менеджмента качества: международный ежемесячный журнал для профессионалов в области качества: журнал	Москва: РИА «Стандарты и качество», 2020	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=577387">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=577387</a>
2	Кандрашина, Е. А.	Финансовый менеджмент: учебник	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/79827.html">http://www.iprbookshop.ru/79827.html</a>

##### 5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационно-справочная система "Гарант"

##### 5.3. Перечень программного обеспечения

##### 5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

#### 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

#### 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

## ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Менеджмент персонала

### 1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### 1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
Знать Основные формы и виды работы в коллективе, формирования толерантных взаимоотношений	осуществление поиска и сбора необходимой литературы, использование различных баз данных, современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, в том числе правовых баз данных, дающих возможность рассмотреть общепризнанные принципы и нормы стандартизации и сертификации	соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	Р - реферат (1-9); ВЭ - вопросы к экзамену(1-10)
Уметь применять основные формы и методы социального взаимодействия, осознавать и соответственно реализовывать свою роль в команде	выявление проблемы, анализ и использование различных источников информации для использования в своей деятельности норм и актов права по стандартизации и сертификации услуг	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции	Р - реферат (10-19); ВЭ - вопросы к экзамену(11-20)

		и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	
Владеть навыком социального взаимодействия и реализации своей роли в команде на основе основных методологических подходов	выполнение заданий, решение поставленных задач в соответствии с проблемой исследования, нормами и актами правового положения по сертификации туристского бизнеса	способность оценивать действия (бездействия) субъектов права, а также физических и юридических лиц государства, в соответствии с общепризнанными принципами и нормами менеджмента качества	Р - реферат (20-30); ВЭ - вопросы к экзамену(21-34)
<b>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</b>			
Знать Принципы и методы тайм-менеджмента и самоорганизации, основы концепции и современные форматы обучения. Технологии самооценки, диагностики компетенций и выявления зон развития.	осуществление поиска и сбора необходимой литературы, использование различных баз данных, современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, в том числе правовых баз данных, дающих возможность рассмотреть общепризнанные принципы и нормы стандартизации и сертификации	соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	Р - реферат (1-9); ВЭ - вопросы к экзамену(1-10)
Уметь ставить SMART-цели саморазвития и планировать личное время для их достижения.	выявление проблемы, анализ и использование различных источников информации для использования в своей профессиональной	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной	Р - реферат (10-19); ВЭ - вопросы к экзамену(11-20)

Оценивать результаты саморазвития и корректировать планы на основе рефлексии и обратной связи.	деятельности норм и актов права по стандартизации и сертификации услуг	литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	
Владеть инструментами планирования, контроля времени и отслеживания прогресса. Навыками работы с образовательными ресурсами.	выполнение заданий, решение поставленных задач в соответствии с проблемой исследования, нормами и актами правового положения по сертификации туристского бизнеса	способность оценивать действия (бездействия) субъектов права, а также физических и юридических лиц государства, в соответствии с общепризнанными принципами и нормами менеджмента качества	Р - реферат (20-30); ВЭ - вопросы к экзамену(21-34)

### 1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»).

## **2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### **Вопросы к экзамену**

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.
2. Понятие категории «персонал».
3. Организация как социальная система управления.
4. Закономерности управления персоналом.
5. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала.
6. Принципы управления персоналом.
7. Методы управления персоналом.
8. Нормативный и балансовый методы определения численности работников.
9. Методологические подходы в кадровом менеджменте.
10. Организационная структура службы управления персоналом.

11. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
12. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
13. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
14. Трудовой коллектив, его признаки и функции.
15. Власть и лидерство.
16. Нововведения и персонал.
17. Политика компании в области управления карьерой.
18. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала.
19. Управление талантами.
20. Подбор персонала и его профессиональная ориентация.
21. Основные этапы подбора персонала и его профессиональная ориентация.
22. Деловая оценка как технология управления персоналом.
23. Аттестация как форма оценки персонала.
24. Основные этапы и компоненты аттестации.
25. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.
26. Формы и методы обучения персонала.
27. Классификация мотивов трудовой деятельности и мотивационный комплекс.
28. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения.
29. Мотивы безопасности в управлении персоналом.
30. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.
31. Понятие, виды адаптации персонала. Стадии процесса адаптации.
32. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития.
33. Объективные и субъективные причины конфликтов.
34. Социально-психологические методы профилактики конфликта.
35. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения.
36. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.
37. Показатели экономической эффективности управления.
38. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
39. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
40. Формальные и неформальные группы и управление ими

#### **Критерии оценивания**

Каждый ответ оценивается максимум в 5 баллов:

4-5 баллов - дан полный, развёрнутый ответ на поставленные вопросы, в соответствии с логикой изложения, при подготовке ответа использовалась дополнительная литература, подготовлена презентация к ответу;

3 балла - в ответе на поставленные вопросы были неточности; при подготовке ответа использовалась дополнительная литература, подготовлена презентация к ответу;

1-2 балла - в ответе на поставленные вопросы были неточности; при подготовке ответа использовался только лекционный материал, не подготовлена презентация к ответу;

0 баллов - обучающийся не владеет материалом по заданному вопросу.

Максимальное количество баллов – 30 (за 6 ответа в течение семестра).

#### **Темы рефератов и докладов**

1. Разработка проекта повышения эффективности деятельности управленческого персонала.
2. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.
3. Сущность и основные принципы функционально- стоимостного анализа (ФСА).
4. Функционально- стоимостной анализ- как универсальный метод, объединяющий различные методы исследований функций управления.
5. Показатели качества функций управления.
6. Характеристика основных этапов функционально- стоимостного анализа (ФСА).
7. Особенности схемы служебного роста в Японии.
8. Кадровый резерв. Виды и этапы формирования кадрового резерва.
9. Характеристика структуры плана работы с резервом руководящих кадров.
10. Оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника.
11. Важнейшие методы оценки управленческого персонала.
12. Процесс отбора кандидатов на вакантную должность.
13. Функциональные взаимосвязи между участниками проведения аттестации персонала.
14. Основные типы аттестации персонала.
15. Организация аттестации персонала.
16. Содержание, методы и процедура комплексной оценки персонала.
17. Кадровая политика Республики Беларусь.
18. Механизм формирования государственной кадровой политики.
19. сущность и содержание концепций стратегии кадровой политики.
20. Цели и задачи кадрового контроллинга.
21. Структура типового оперативного плана кадрового планирования.
22. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
23. Место и роль кадровой политики в политике организации.
24. Сущность, состав и содержание функциональных подсистем системы управления персоналом.
25. Характеристика основных типов организационных структур системы управления персоналом.
26. Системы управления персоналом организации и их важнейшие функции. Состав подсистем.
27. Цели и функции системы управления персоналом.
28. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом.
29. Стадии и этапы разработки и внедрения проекта совершенствования системы управления организацией.
30. Философия управления персоналом. Характеристика разновидностей философии управления персоналом (на примере японской, американской, российской, германской и др. систем управления персоналом).
31. Методы построения системы управления персоналом.
32. Тейлоризм как теория и организация труда. Место работника в управлении персоналом в тейлористской модели труда.
33. Современные системы управления персоналом: карьерная, договорная, коллективистская (Япония, США, Германия) и др.
34. Роль персонала в виртуальной организации.

1. Укажите название выбранной Вами темы.
2. Напишите аннотацию и укажите ключевые слова по теме работы.
3. Сформулируйте актуальность темы исследования.
4. Определите объект и предмет работы.
5. Определите цель и задачи исследования (план).
6. Напишите основную часть (следите за раскрытием названия темы)
7. Сделайте выводы.
8. Оформите список использованной литературы.

*Текст оформите : шрифт – кегль 14 Times New Roman, межстрочный интервал – 1,15. Отступ (красная строка) – 1,25 см. Абзац: интервал перед, после - 0.*

### **Критерии оценивания:**

67-80 баллов – тема соответствует содержанию; верно сформулированы аннотация, ключевые слова, объект, предмет, цель и задачи исследования; основные понятия темы изложены верно; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемой проблеме; сделаны и аргументированы основные выводы, материал изложен научно, грамотно; правильно оформлены ссылки на используемую литературу, соблюдены требования к оформлению и объему.

54-66 баллов – тема соответствует содержанию; имеются неточности в формулировке аннотации, ключевых слов, объекта, предмета, цели и задач исследования; основные понятия темы изложены верно; не всегда сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемой проблеме; имеются аргументированные выводы, материал в целом изложен грамотно; правильно оформлены ссылки на используемую литературу, соблюдены требования к оформлению и объему.

41-53 баллов – тема соответствует содержанию; имеются не всегда верные формулировки аннотации, ключевых слов, объекта, предмета, цели и задач исследования; основные понятия темы изложены в целом верно; не сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемой проблеме; приведены не в полной мере обоснованные выводы, имеются ссылки на используемую литературу, оформление работы сделано с некоторыми отступлениями от требований.

0-40 баллов – тема не в полной мере соответствует содержанию; имеются существенные недостатки в формулировке аннотации, ключевых слов, объекта, предмета, цели и задач исследования; не сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемой проблеме; не приведены обоснованные выводы, не имеется ссылок на используемую литературу, оформление работы сделано с некоторыми отступлениями от требований.

Максимальное количество баллов – 80.

### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме зачета.

Зачет проводится по окончании теоретического обучения до начала экзаменационной сессии. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса по темам дисциплины. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку обучающегося. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

## Приложение 2

### МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы, касающиеся теории финансового учета, основных объектов учета, форм и методов, основы подготовки финансовой отчетности, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки владения целостным подходом к анализу проблем финансового учета.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- письменно решить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан изучить предлагаемые преподавателем темы из основную и по возможности дополнительной литературы по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе в библиотеке или воспользоваться читальным залом.