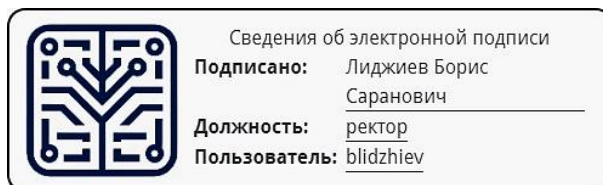


**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Информационно-технологический университет»
(АНО ВО ИТУ)**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор АНО ВО ИТУ Б.С. Лиджиев



«17» января 2025 г.

Б1.О.04 МОДУЛЬ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.04.08 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Для направления подготовки:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческий

Направленность (профиль):

Государственная и муниципальная служба

Форма обучения:

очная, очно-заочная, заочная

Разработчик: Эрдниева Эльзата Викторовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономики, управления и права Автономной некоммерческой организации высшего образования «Информационно-технологический университет».

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата), утв. Приказом Министерства образования и науки РФ № 1016 от 13.08.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой

Экономики, управления и права

канд. юрид. наук, Нактанов К.К.



Сведения об электронной подписи

Подписано: Нактанов Константин
Константинович

Должность: Зав. кафедрой

Пользователь: naktanov

Протокол заседания кафедры № 1 от 15 января 2025 г.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	4
3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ..	4
4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ	5
5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ	6
6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ	8
8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ: ПРИЛОЖЕНИЕ 1	8
9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:	9
10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	10
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	10
<i>Приложение 1</i>	14

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: усвоение суммы знаний о методологии анализа системы управления человеческими ресурсами, кадровой политике и стратегии организации, способах развития и оценки кадрового потенциала, путях достижения интеграции власти и партнерства в управлении человеческими ресурсами, способах управления конфликтами, путях повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами.

Задачи:

- способы оценки сложной и постоянно развивающейся ситуации в сфере управления человеческими ресурсами;
- сформировать фундаментальные знания в сфере управления человеческими ресурсами;
- приобрести знания об основах стратегического подхода к управлению людьми, который реализуется через систему кадровой политики (через ее элементы, структуры, механизм, формы);
- изучить деятельность организации по достижению основных целей по управлению человеческими ресурсами: организационной интеграции (стратегическое и оперативное управление человеческими ресурсами, разделение и кооперация персонала); лояльности работников (организации, менеджменту, работе / профессии); адаптивности и гибкости (функциональная, количественная, дистанционная); качества работы (трудовой жизни персонала, квалификация, обучение);
- изучить деятельность организации в условиях совершенной и несовершенной системы управления человеческими ресурсами;
- приобрести навыки практического применения современного инструментария управления человеческими ресурсами, оценки эффективности организационно-управленческих процессов и решений в этой сфере.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Место дисциплины в учебном плане:

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули).

Часть: Обязательная часть.

Модуль: Общепрофессиональной подготовки.

Осваивается (семестр):

очная форма обучения – 4

очно-заочная форма обучения – 5

заочная форма обучения – 5

3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

ОПК-2 - Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели
	УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи Умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи Владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3. Демонстрирует понимание особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий	Знает: особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий Умеет: осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий Владеет: навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий
ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ОПК-2.1. Участствует в разработке и реализации управленческих решений, применяет меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции	Знает: методологию разработки и реализации управленческих решений, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции Умеет: разрабатывать и реализовывать управленческие решения, применять меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции Владеет: навыком разработки и реализации управленческих решений, применения мер регулирующего воздействия и осуществления, в том числе, контрольно-надзорных функций

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление человеческими ресурсами» для обучающихся всех форм обучения, реализуемых в АНО ВО ИТУ, по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление составляет: 4 з.е. / 144 час.

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц (по формам обучения)		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Аудиторные занятия	72	38	16
<i>в том числе:</i>			
Лекции	36	18	8
Практические занятия	36	20	8
Лабораторные работы	-	-	-
Самостоятельная работа	45	79	119
<i>в том числе:</i>			
часы на выполнение КР / КП	-	-	-
Промежуточная аттестация:			
Вид	Экзамен – 4 сем.	Экзамен – 5 сем.	Экзамен – 5 сем.
Трудоемкость (час.)	27	27	9
Общая трудоемкость з.е. / час.	4 з.е. / 144 час.		

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)
Очная форма обучения					
1	Управление человеческими ресурсами: сущность, теоретические концепции	6	6		7
2	Кадровая политика и кадровая стратегия	6	6		7
3	Оценка человеческих ресурсов организации	6	6		7
4	Развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и обучение	6	6		8
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	6	6		8
6	Эффективность системы управления человеческими ресурсами	6	6		8
Итого (часов)		36	36		45
Форма контроля:		Экзамен			27
Очно-заочная форма обучения					
1	Управление человеческими ресурсами: сущность, теоретические концепции	3	3		13
2	Кадровая политика и кадровая стратегия	3	3		13
3	Оценка человеческих ресурсов организации	3	3		13
4	Развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и обучение	3	3		13

№	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	3	4		13
6	Эффективность системы управления человеческими ресурсами	3	4		14
Итого (часов)		18	20		79
Форма контроля:		Экзамен			27
Заочная форма обучения					
1	Управление человеческими ресурсами: сущность, теоретические концепции	1	1		19
2	Кадровая политика и кадровая стратегия	1	1		20
3	Оценка человеческих ресурсов организации	1	1		20
4	Развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и обучение	1	1		20
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	2	2		20
6	Эффективность системы управления человеческими ресурсами	2	2		20
Итого (часов)		8	8		119
Форма контроля:		Экзамен			9
Всего по дисциплине:		4 з.е. / 144 час.			

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Управление человеческими ресурсами: сущность, теоретические концепции

Сущность концепции управления человеческими ресурсами (основная теоретическая посылка концепции человеческих ресурсов; основные подходы, на которые опирается управление человеческими ресурсами; основные черты управления человеческими ресурсами на современном этапе, основные методы управления).

Теоретические концепции управления персоналом (история развития и преемственность концепций управления персоналом; современные теории управления человеческими ресурсами).

Тема 2. Кадровая политика и кадровая стратегия

Кадровая политика организации (содержание и цели кадровой политики; виды кадровой политики; принципы разработки и элементы кадровой политики).

Кадровая стратегия организации (понятие, виды и цели кадровой стратегии; формирование кадровой стратегии; пути реализации кадровой стратегии).

Кадровое планирование (содержание и принципы кадрового планирования; процесс кадрового планирования; методы планирования человеческих ресурсов).

Тема 3. Оценка человеческих ресурсов организации

Оценка человеческих ресурсов организации (этапы, методы и виды оценки человеческих ресурсов; управление по целям; проблемы оценки человеческих ресурсов и их преодоление; субъекты и виды оценок деловых качеств работников организации;

проведение оценочного собеседования; роль оценки работников организации в управлении эффективностью исполнения работ; аттестация персонала, юридические и этические аспекты оценки, зарубежный опыт оценки персонала и его применение в российских организациях).

Профессиональная пригодность и адаптация новых сотрудников (принципы профессиональной пригодности; классификация профессий; адаптация на рабочем месте; классификация видов адаптации; введение в курс дела новых сотрудников; наставничество).

Тема 4. Развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и обучение

Повышение квалификации и обучение персонала (профессиональное обучение и повышение квалификации; управление по компетенциям; управление знаниями; зарубежный опыт регулирования процессов подготовки и обучения работников).

Планирование карьеры (управление продвижением по службе, этапы развития карьеры; вариант развития карьеры; виды карьеры; совмещение индивидуального и организационного планирования карьеры, кадровый резерв в системе управления человеческими ресурсами).

Тема 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Мотивация трудовой деятельности персонала (теории мотивации, цели, принципы, факторы, инструменты, методы и способы развития трудовой мотивации у работников, управление мотивацией).

Стимулирование персонала (понятие и сущность стимулирования персонала, методы стимулирования, материальное и нематериальное поощрение, связь системы оценки и вознаграждения работников).

Тема 6. Эффективность системы управления человеческими ресурсами

Проблема интеграции власти и партнерства в управлении человеческими ресурсами (стили управления; подходы к определению эффективного руководителя; управленческие роли; делегирование полномочий в системе управления, социальное партнерство).

Управление конфликтами и стрессами (сущность конфликта в коллективе; структура конфликта; понятие стресса; управление конфликтной ситуацией; управление стрессами).

Эффективность управления человеческими ресурсами (применение концепции трудового потенциала к управлению человеческими ресурсами; мобильность и стабильность человеческих ресурсов; оценка и диагностика эффективности системы управления человеческими ресурсами).

7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа не предусмотрена

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ: ПРИЛОЖЕНИЕ 1

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

9.1. Рекомендуемая литература:

1. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>
2. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванов С.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский педагогический государственный университет, 2024.— 152 с.— Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/145478.html>
3. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>
4. Молоткова Н.В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Молоткова, Д. Л. Хазанова, М. А. Блюм. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2023. — 88 с. — ISBN 978-5-8265-2614-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141098.html>
5. Эмих И.В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. В. Эмих. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2023. — 134 с. — ISBN 978-5-7433-3538-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145626.html>

9.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения:

АНО ВО ИТУ обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

Программное обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):

1. Операционная система Windows Professional 10;
2. ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц;
3. Цифровой образовательный сервис «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО);
4. Цифровой образовательный сервис «Личный кабинет преподавателя» (отечественное ПО);
5. Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО);
6. Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО).

Информационная технология. Программа управления образовательным процессом.

Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):

7. Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО);
8. ПО OpenOffice.Org Calc -
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html;
9. ПО OpenOffice.Org.Base -
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html;
10. ПО OpenOffice.org.Impress -
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
11. ПО OpenOffice.Org Writer -
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
12. ПО Open Office.org Draw -
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
13. ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами.

9.3. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. <http://window.edu.ru/> - единое окно доступа к образовательным ресурсам
2. <http://www.iprbookshop.ru> - Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) –электронная библиотека по всем отраслям знаний
3. <https://www.elibrary.ru/> - электронно-библиотечная система eLIBRARY.RU, крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций
4. <http://www.consultant.ru/> - справочная правовая система КонсультантПлюс
5. <https://www.garant.ru/> - справочная правовая система Гарант
6. <https://gufo.me/> - справочная база энциклопедий и словарей
7. <https://slovaronline.com> - справочная база, полная поисковая система по всем доступным словарям, энциклопедиям и переводчикам в режиме Онлайн

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для осуществления образовательного процесса по дисциплине представляют собой аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации.

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

Список аудиторий:

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Аудитория для самостоятельной работы обучающихся.
4. Аудитория информационных технологий.
5. Многофункциональная аудитория для лиц с ограниченными возможностями здоровья, актовый зал, электронная библиотека.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических и/или лабораторных занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над учебной дисциплиной.

Основной целью практических и/или лабораторных занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов, их методологическая и методическая проработка, выполнение практических заданий.

Самостоятельная работа с учебной, учебно-методической и научной литературой, дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, с информационными базами, электронными образовательными ресурсами в электронной информационно-образовательной среде организации и сети Интернет.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаниями при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа по подготовке письменных работ должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы);
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и логически последовательно;
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

Особенности организации образовательного процесса для обучающихся с ОВЗ

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья имеют свои специфические особенности восприятия и переработки учебного материала. Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с научно-педагогическими работниками и другими обучающимися, создания комфортного психологического климата при освоении учебного материала.

Лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь; лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для лиц с ОВЗ в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ОВЗ, если это не создает трудностей для лиц с ОВЗ и иных обучающихся при прохождении аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся с ОВЗ необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся с ОВЗ техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ОВЗ в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося с ОВЗ продолжительность сдачи экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для лиц с нарушением зрения:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися с использованием клавиатуры с азбукой Брайля, либо надиктовываются ассистенту;

б) для лиц с нарушением слуха:

- с использованием информационной системы "Исток";

- аттестационные процедуры проводятся в электронной или письменной форме по выбору обучающихся.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала

аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Информационно-технологический университет»
(АНО ВО ИТУ)**

Фонд оценочных средств

Текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)

Б1.О.04.08 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Для направления подготовки:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческий

Направленность (профиль):

Государственная и муниципальная служба

Форма обучения:

очная, очно-заочная, заочная

Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели
	УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи Умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи Владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3. Демонстрирует понимание особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий	Знает: особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий Умеет: осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий Владеет: навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий
ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ОПК-2.1. Участвует в разработке и реализации управленческих решений, применяет меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции	Знает: методологию разработки и реализации управленческих решений, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции Умеет: разрабатывать и реализовывать управленческие решения, применять меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции Владеет: навыком разработки и реализации управленческих решений, применения мер регулирующего воздействия и осуществления, в том числе, контрольно-надзорных функций

Показатели оценивания результатов обучения

Шкала оценивания			
Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
УК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели			

Не знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Не умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Не владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели	Поверхностно знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели В целом умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества, но испытывает затруднения В целом владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели, но испытывает сильные затруднения	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускает несущественные ошибки Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели, но иногда допускает ошибки	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели
УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи			
Не знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи Не умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи Не владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Поверхностно знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи В целом умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но испытывает затруднения В целом владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но испытывает сильные затруднения	Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но допускает несущественные ошибки Умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но иногда затрудняется с объективной оценкой Владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи, но иногда допускает ошибки	Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи Умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи Владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи
УК-5.3. Демонстрирует понимание особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий			
Не знает: особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и	Поверхностно знает: особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и	Знает: особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и	Знает: особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и

[illegible]

	надзорных функций, но испытывает сильные затруднения	осуществления, в том числе, контрольно-надзорных функций, но иногда допускает ошибки	
--	--	--	--

Оценочные средства

Примеры тем для доклада

1. Что такое оценка труда и оценка персонала. В чем отличие этих понятий.
2. Основные методики оценки труда и оценки персонала.
3. Количественные методы оценки персонала.
4. Многофакторные личные опросники.
5. Тесты на активность поведения.
6. Качественные методы оценки персонала.
7. Поведенческие и ситуационные интервью.
8. Оценка по бизнес-кейсам.
9. Методика Performance management (PM)
10. Методика 360 градусов.
11. Методика Assessment Center
12. Аттестация персонала
13. Сравнительные характеристики различных методов.
14. Этапы внедрения системы оценки в компании, а также сложности, возникающие при этом.
15. Основные понятия мотивации.
16. Этапы процесса мотивации.
17. Основные виды мотивации.
18. Содержательные теории мотивации.
19. Процессуальные теории мотивации.
20. Типы трудовой мотивации.
21. Связь мотивации с обучением и развитием персонала.
22. Зависимость карьерного развития от типов мотивации.
23. Зависимость лидерских коммуникативных данных от тип мотивации.
24. Инструменты нематериальной мотивации.
25. Мотивационные программы.
26. Компенсационный пакет.
27. Система дополнительных льгот.
28. Принципы построения системы мотивации.
29. Принципы формирования коллективной мотивации.
30. Стимулирование трудовой деятельности.

Оценка доклада производится по шкале «зачтено» / «не зачтено».

Примеры тестовых заданий

1. Человек рассматривается как важнейший экономический ресурс общества; максимально его возможности могут быть реализованы, если мотивы и потребности находятся в _____ с его способностями

гармонии

2. Верны ли утверждения?

А) Управление персоналом как профессиональная деятельность становится возможным тогда, когда образуется необходимый минимум людей, которые выступают как объект управления

В) Отдельные элементы этого вида профессиональной деятельности начинают возникать в организациях с относительно стабильным составом персонала, прежде всего в армиях, государственных аппаратах, крупных промышленных предприятиях

- а А – да, В - нет
- б А – да, В – да
- в А – нет, В - нет
- г А – нет, В - да

3. К управлению персоналом относятся:

- а кадровая политика
- б развитие персонала
- в развитие морально-психологического климата

4. Цель интеграции персонала — обеспечение того, чтобы работа различных групп работников была _____ внутри организации как единого целого: как по горизонтали, так и по вертикали

Скоординирована

5. Верны ли утверждения?

А) Преданность работников обычно противопоставляют соглашательству работников при сравнении между УЧР и более традиционных политик «низкого доверия» в отношении персонала

В) В исследованиях мало кому удавалось доказать, что сильная преданность сотрудников положительно сказывается на производительности труда

- а А – да, В - нет
- б А – да, В – да
- в А – да, В - нет
- г А – нет, В - нет

6. Можно выделить три основные типа гибкости, относящиеся к трем типам работников:

- а функциональная гибкость
- б численная гибкость
- в дистанцирование
- г координирование

7. _____ между устаревшей практикой управления кадрами и возросшими новыми и более жесткими требованиями деловой среды является основной причиной перехода от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами

Дисбаланс

8. К управлению персоналом относится принцип:

- а вертикальное управление подчиненными, «персонал» - отдельная функция
- б специалисты по персоналу оказывают поддержку линейному менеджменту
- в цель — совмещение имеющихся человеческих ресурсов со стратегией и целями компании

9. Верны ли утверждения?

А) В стратегии управления персоналом организации большое значение имеет оп-

ределение перспективных путей развития компетенций всего персонала организации
В) Оно призвано связать между собой различные аспекты управления персоналом с целью оптимизации их влияния на работников и построения на этой основе кадровой политики

- а А – да, В – нет
- б А – да, В - да
- в А – нет, В - нет
- г А – нет, В - да

10. Разработка стратегии управления персоналом позволяет ослабить негативное воздействие устаревания _____ работников, которое представляет естественный процесс снижения знаний, происходящий в ходе практической деятельности работника

Компетентности

11. Стратегия управления персоналом определяется через представление управления персоналом на _____ уровне управления организации

Высшем

12. Соотнесите уровни управления и содержание мероприятий, характерных для открытой кадровой стратегии

долговременный уровень управления	активная политика информирования о фирме
среднесрочный уровень управления	создание банка кандидатов на работу в фирме, проведение конкурсов
краткосрочный уровень управления	создание должностных инструкций

13. Процесс оценки человеческих ресурсов включает:

- а уточнение должностных обязанностей
- б оценку исполнения
- в обратную связь с работником
- г сравнение оценок работников

14. Наиболее широко используются следующие методы деловой оценки человеческих ресурсов: метод

- а построения рейтинга
- б парного сравнения
- в оценки подчинёнными

15. Укажите последовательность шагов программы оценки и постановки целей при использовании метода по целям:

установление целей организации
установление целей отделов
обсуждение целей отделов
определении ожидаемых результатов
проверка исполнения обязанностей

16. Профессиональная пригодность человека зависит от таких факторов, как

- а уровень подготовленности (общей и специальной)
- б состояние здоровья
- в уровень трудового воспитания

17. Профессиональная пригодность человека зависит от таких факторов, как
- а функциональные (психические, физиологические и др.) возможности человека
 - б уровень удовлетворенности человека процессами и результатами своего труда
 - в уровень профессиональной адаптации

18. _____ воспитание и обучение — воспитание у ребенка любви к труду, овладение простейшими орудиями и способами труда, формирование готовности к труду, потребности и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков

Трудовое

19. Профессиональная _____ — помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов ориентация

20. Профессиональный _____ — определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии

отбор

Критерии оценивания тестовых заданий

Оценка формируется следующим образом:

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

Примеры экзаменационных вопросов

1. Повышение качества трудовой жизни персонала.
2. Конфликты: виды, причины, способы разрешения.
3. Развитие кадрового потенциала.
4. Партнерство как стратегия управления человеческими ресурсами.
5. Оценка человеческих ресурсов компании.
6. Основные задачи и направления аудита системы управления человеческими ресурсами.
7. Диагностика и измерение организационной культуры.
8. Кадровая стратегия организации.
9. Оценка человеческих ресурсов организации.
10. Профессиональная пригодность и адаптация новых сотрудников.
11. Содержание и принципы кадрового планирования.
12. Методы планирования человеческих ресурсов.
13. Проблемы оценки человеческих ресурсов и их преодоление.
14. Субъекты и виды оценок деловых качеств работников организации.
15. Зарубежный опыт оценки персонала и его применение в российских организациях.
16. Повышение квалификации и обучение персонала.
17. Роль оценки работников организации в управлении эффективностью исполнения работ.

18. Аттестация персонала, юридические и этические аспекты оценки.
19. Кадровый резерв в системе управления человеческими ресурсами.
20. Мотивация трудовой деятельности персонала.
21. Понятие и сущность стимулирования персонала.
22. Проблема интеграции власти и партнерства в управлении человеческими ресурсами.
23. Подходы к определению эффективного руководителя.
24. Делегирование полномочий в системе управления.

Критерии оценки при проведении промежуточной аттестации

Оценивание знаний обучающихся осуществляется по 4-балльной шкале при проведении экзаменов и зачетов с оценкой (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно») или 2-балльной шкале при проведении зачета («зачтено», «не зачтено»).

При прохождении обучающимися промежуточной аттестации оцениваются:

1. Полнота, четкость и структурированность ответов на вопросы, аргументированность выводов.
2. Качество выполнения практических заданий (при их наличии): умение перевести теоретические знания в практическую плоскость; использование правильных форматов и методологий при выполнении задания; соответствие результатов задания поставленным требованиям.
3. Комплексность ответа: насколько полно и всесторонне обучающийся раскрыл тему вопроса и обратился ко всем ее аспектам.

Критерии оценивания

4-балльная шкала и 2-балльная шкалы	Критерии
«Отлично» или «зачтено»	1. Полные и качественные ответы на вопросы, охватывающие все необходимые аспекты темы. Обучающийся обосновывает свои выводы с использованием соответствующих фактов, данных или источников, демонстрируя глубокую аргументацию. 2. Обучающийся успешно переносит свои теоретические знания в практическую реализацию. Выполненные задания соответствуют высокому уровню качества, включая использование правильных форматов, методологий и инструментов. 3. Обучающийся анализирует и оценивает различные аспекты темы, демонстрируя способность к критическому мышлению и самостоятельному исследованию.
«Хорошо» или «зачтено»	1. Обучающийся предоставляет достаточно полные ответы на вопросы с учетом основных аспектов темы. Ответы обучающегося имеют ясную структуру и последовательность, делая их понятными и логически связанными. 2. Обучающийся способен применить теоретические знания в практических заданиях. Выполнение задания в целом соответствует требованиям, хотя могут быть некоторые недочеты или неточные выводы по полученным результатам. 3. Обучающийся представляет хорошее понимание темы вопроса, охватывая основные аспекты и направления ее изучения. Ответы обучающегося содержат достаточно информации, но могут быть некоторые пропуски или недостаточно глубокие суждения.
«Удовлетворительно»	1. Ответы на вопросы неполные, не охватывают всех аспектов темы и не

или «зачтено»	всегда структурированы или логически связаны. Обучающийся предоставляет верные выводы, но они недостаточно аргументированы или основаны на поверхностном понимании предмета вопроса. 2. Обучающийся способен перенести теоретические знания в практические задания, но недостаточно уверен в верности примененных методов и точности в их выполнении. Выполненное задание может содержать некоторые ошибки, недочеты или расхождения. 3. Обучающийся охватывает большинство основных аспектов темы вопроса, но демонстрирует неполное или поверхностное их понимание, дает недостаточно развернутые объяснения.
«Неудовлетворительно» или «не зачтено»	1. Обучающийся отвечает на вопросы неполно, не раскрывая основных аспектов темы. Ответы обучающегося не структурированы, не связаны с заданным вопросом, отсутствует их логическая обоснованность. Выводы, предоставляемые обучающимся, представляют собой простые утверждения без анализа или четкой аргументации. 2. Обучающийся не умеет переносить теоретические знания в практический контекст и не способен применять их для выполнения задания. Выполненное задание содержит много ошибок, а его результаты не соответствуют поставленным требованиям и (или) неправильно интерпретируются. 3. Обучающийся ограничивается поверхностным рассмотрением темы и не показывает понимания ее существенных аспектов. Ответ обучающегося частичный или незавершенный, не включает анализ рассматриваемого вопроса, пропущены важные детали или связи.

ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации одобрен на заседании кафедры (Протокол заседания кафедры № 01 от 15.01.2025 г.).