

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Рукович Александр Владимирович

Должность: Директор

Дата подписания: 30.05.2025 14:39:52

Уникальный программный ключ:

f45eb7c44954саас05еа7d4f32eb8d7d6b3cb96ae6d9b4bda094afddaffb705f

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Технический институт (филиал) федерального государственного автономного

образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный

университет имени М.К. Аммосова» в г. Нерюнгри

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.09 Управление персоналом

для программы бакалавриата

по направлению подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика»

Направленность программы: Прикладная информатика в менеджменте

Форма обучения: заочная

УТВЕРЖДЕНО
на заседании выпускающей кафедры

«22» апреля 2020 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой МиИ  В.М. Самохина
«22» апреля 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
на заседании обеспечивающей кафедры ЭиСГД

«10» апреля 2020 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой ЭиСГД  Е.А. Карпова
«14» апреля 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Эксперты¹:

Самохина В.М., зав. кафедрой МиИ, ТИ (ф) СВФУ
Ф.И.О., должность, организация, подпись

Акинин М.А., зав. кафедрой ЭиСГД, ТИ (ф) СВФУ
Ф.И.О., должность, организация, подпись

СОСТАВИТЕЛЬ:

Карпова Е.А., доцент кафедры ЭиСГД ТИ (ф) СВФУ 
Ф.И.О., должность, организация, подпись



¹ Эксперт первый: со стороны выпускающей кафедры (или работодатель). Эксперт второй: со стороны обеспечивающей кафедры.

**Паспорт фонда оценочных средств
Б1.В.09 Управление персоналом**

№	Контролируемые разделы	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Семестр 7			
1	Тема 1. Предприятие в рыночной экономике. Управление предприятием как система	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.4; УК-2.5; УК-2.6; УК-2.; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5	Ответы на вопросы СРС
3	Тема 2. Производственные ресурсы. Предприятия. Затраты предприятия.	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.4; УК-2.5; УК-2.6; УК-2.; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5	Семинар, контрольная работа
4	Тема 3 Себестоимость продукции	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.4; УК-2.5; УК-2.6; УК-2.; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5	Семинар, контрольная работа
5	Тема 4. Эффективность производства	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.4; УК-2.5; УК-2.6; УК-2.; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5	Семинар, контрольная работа
6	Тема 5. Планирование производства	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.4; УК-2.5; УК-2.6; УК-2.; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5	Семинар, контрольная работа
7	Тема 6. Управление предприятием	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-2.4; УК-2.5; УК-2.6; УК-2.; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5	Семинар, контрольная работа

Кафедра Экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Оценочные средства по дисциплине

Зачет по дисциплине «Управление персоналом» проводится в форме собеседования по вопросам СРС и результатам защиты контрольных работ. В соответствии с п. 5.12 Положения о балльно-рейтинговой системе в СВФУ (утвержденный приказом ректором СВФУ от 25.04.2012 г. №419-ОД), зачет «ставится при наборе 60 баллов». Таким образом, процедура зачета не предусмотрена.

Вопросы для самоподготовки:

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.
- Показатели, критерии и шкала оценивания

Коды оцениваемых компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
УК-2 –способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-2.1Выявляет и описывает проблему УК-2.2Определяет цель и круг задач УК-2.3Предлагает и обосновывает способы решения поставленных задач УК-2.4Устанавливает и обосновывает ожидаемые результаты УК-2.5Разрабатывает план на основе имеющихся ресурсов в рамках действующих правовых норм УК-2.6 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач; УК-2.7Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования; УК-3.1Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; УК-3.2Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе; УК-3.3Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строит продуктивную	Освоены	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. В практическом задании может быть допущена 1 фактическая ошибка.	незачтено
		Освоены	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные	зачтено

	совместную деятельность; УК-3.4Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; УК-3.5Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат		признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В практическом задании могут быть допущены 2-3 фактические ошибки.	
		Освоены	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок.	зачтено
		Не освоены	Ответ представляет собой разрозненные	незачтено

		знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. В практическом задании допущено более 5 фактических ошибок. <i>или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует <i>или</i> Отказ от ответа	
--	--	--	--

Критерии оценки:

Компетенции	Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания	Количество набранных баллов
УК-2.1 УК-2.2; УК-2.3; УК-2.4; УК-2.5; УК-2.6; УК-2.; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. В практическом задании может быть допущена 1 фактическая ошибка.	24-30 б.
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и	16-23 б.

	несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В практическом задании могут быть допущены 2-3 фактические ошибки.	
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок.	6-15 б.
	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. В практическом задании допущено более 5 фактических ошибок. или Ответ на вопрос полностью отсутствует или Отказ от ответа	0-5 б.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры	
Вид процедуры	зачет
Цель процедуры	выявить степень сформированности компетенций УК-2.1 УК-2.2; УК-2.3; УК-2.4; УК-2.5; УК-2.6; УК-2.; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5
Локальные акты вуза, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.
Субъекты, на которых направлена процедура	студенты 5 курса бакалавриата
Период проведения процедуры	Зимняя экзаменационная сессия
Требования к помещениям и материально-техническим средствам	-
Требования к банку оценочных средств	-

Описание проведения процедуры	В соответствии с п. 5.12 Положения о балльно-рейтинговой системе в СВФУ (утвержденный приказом ректором СВФУ от 21.02.2018г.), зачет «ставится при наборе 60 баллов». Таким образом, процедура зачета не предусмотрена.
Шкалы оценивания результатов	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо набрать min. 60 баллов, чтобы быть допущенным к зачету.

Кафедра Экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Работа на практическом занятии

В период освоения дисциплины студенты посещают лекционные занятия, самостоятельно изучают дополнительный теоретический материал к практическим занятиям. Критериями оценки работы на практических занятиях является: владение теоретическими положениями по теме, выполнение практических заданий, знание терминологии. Самостоятельная работа студентов включает проработку конспектов лекций, обязательной и дополнительной учебной литературы в соответствии с планом занятия; выполнение практических работ. Основной формой проверки СРС является устный фронтальный опрос на практическом занятии и письменное написание терминологических диктантов.

Критериями для оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общеучебных умений;
- обоснованность и четкость изложения ответа.

Максимальный балл, который студент может набрать на практическом занятии, - **1 балл.**

Критерии оценки

0 баллов – ставится, если студент не готов к практическому занятию.

1 – 1,5 балла – студент показал поверхностные знания по большей части темы занятия, допустил ошибки в ответах на вопросы темы занятия, слабо владеет навыками анализа, не умеет использовать научную литературу.

1,6 – 2,5 балла – ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений обсуждаемой темы, но:

- а) излагает материал недостаточно полно и допускает неточности в характеристике понятий;
- б) слабо владеет навыками научно-исследовательского анализа;
- в) недостаточно знает научную литературу.

2,5 – 3 баллов – ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений обсуждаемой темы, но излагает учебный материал недостаточно последовательно, допускает ошибки в языковом оформлении материала.

3 балла – ставится, если студент дает ответ, но допускает единичные ошибки в изложении материала, знает научную литературу, самостоятельно поправляет погрешности в изложении материала темы практического занятия после замечаний преподавателя, а также:

- а) обстоятельно, с достаточной полнотой излагает материал по теме практического занятия;
- б) дает правильные определения основным понятиям;
- в) обладает необходимыми навыками научно-исследовательского анализа;
- г) обнаруживает полное понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры не только учебника, но и самостоятельно составленные;
- д) умеет использовать в процессе ответа научную литературу;
- е) излагает материал последовательно, правильно используя специальную терминологию.

Тема1. Установочная лекция. Персонал организации как объект управления. Принципы и методы управления персоналом

Вопросы для проверки уровня освоения темы, список рекомендуемой литературы:

Вопросы:

1. Какие основные аспекты управления персоналом вам известны?
2. Охарактеризуйте области управления персоналом.
3. Опишите персонал как ресурс предприятия.
4. Охарактеризуйте структуру персонала.

5. Опишите управление персоналом как науку и область управленческой деятельности.
6. Кратко охарактеризуйте принципы и методы управления персоналом.

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. - 93 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844>
2. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пугачёв В.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151>
3. Управление персоналом Десслер Г., Издатель: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=219934&sr=1>
4. Управление персоналом. Учебное пособие Шлендер П. Э. , Лукашевич В. В. , Мостова В. Д. , Артемьев А. Н. , Соскин Я. Г. , Издатель: Юнити-Дана, 2012, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747&sr=1>
5. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс Корсакова А. А., Иванова-Швец Л. Н. Издатель: Евразийский открытый институт, 2009 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90751&sr=1>
6. Управление персоналом Незоренко Т. К., Издатель: Лаборатория книги, 2010, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748&sr=1>

Дополнительная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. :Финпресс, 2004. - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170>
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]/ под ред. А.Я.Кибанова.- М.: Проспект, 2014.-64 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54891

Научные периодические издания по профилю реализуемых ОП

3. Вестник МГУ. Серия 6. Экономика
4. Вопросы экономики
5. Экономика

Тема 2. Функциональное разделение труда и организационные структуры управления персоналом

Вопросы для проверки уровня освоения темы, список рекомендуемой литературы:

Вопросы:

1. Дайте определение понятия разделение труда.
2. Какие формы разделения труда вы знаете?
3. Определите перечень организационных структур предприятия.

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. - 93 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844>
2. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пугачёв В.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151>
3. Управление персоналом Десслер Г., Издатель: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=219934&sr=1>

4. Управление персоналом. Учебное пособие Шлендер П. Э. , Лукашевич В. В. , Мостова В. Д. , Артемьев А. Н. , Соскин Я. Г. , Издатель: Юнити-Дана, 2012,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747&sr=1>
5. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс Корсакова А. А., Иванова-Швец Л. Н. Издатель: Евразийский открытый институт, 2009
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90751&sr=1>
6. Управление персоналом Незоренко Т. К., Издатель: Лаборатория книги, 2010,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748&sr=1>

Дополнительная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170>
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]/ под ред. А.Я.Кибанова.- М.: Проспект, 2014.-64 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54891

Научные периодические издания по профилю реализуемых ОП

3. Вестник МГУ. Серия 6. Экономика
4. Вопросы экономики
5. Экономика

Тема 3. Корпоративная культура как основа управления персоналом организации

Вопросы для проверки уровня освоения темы, список рекомендуемой литературы:

Вопросы:

1. Кратко охарактеризуйте корпоративную культуру, её роль в организации.
2. Опишите три уровня корпоративной культуры.
3. Охарактеризуйте структуру корпоративной культуры.

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. - 93 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844>
2. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пугачёв В.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151>
3. Управление персоналом Десслер Г., Издатель: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=219934&sr=1>
4. Управление персоналом. Учебное пособие Шлендер П. Э. , Лукашевич В. В. , Мостова В. Д. , Артемьев А. Н. , Соскин Я. Г. , Издатель: Юнити-Дана, 2012,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747&sr=1>
5. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс Корсакова А. А., Иванова-Швец Л. Н. Издатель: Евразийский открытый институт, 2009
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90751&sr=1>
6. Управление персоналом Незоренко Т. К., Издатель: Лаборатория книги, 2010,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748&sr=1>

Дополнительная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170>
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]/ под ред. А.Я.Кибанова.- М.: Проспект, 2014.-64 с. – Режим

доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54891

Научные периодические издания по профилю реализуемых ОП

3. Вестник МГУ. Серия 6. Экономика
4. Вопросы экономики
5. Экономика

Тема 4. Подбор, отбор и оформление трудовых отношений с персоналом.

Вопросы для проверки уровня освоения темы, список рекомендуемой литературы:

Вопросы:

1. Кратко охарактеризуйте корпоративную культуру, её роль в организации.
2. Опишите три уровня корпоративной культуры.
3. Охарактеризуйте структуру корпоративной культуры.

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. - 93 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844>
2. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пугачёв В.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151>
3. Управление персоналом Десслер Г., Издатель: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=219934&sr=1>
4. Управление персоналом. Учебное пособие Шлендер П. Э. , Лукашевич В. В. , Мостова В. Д. , Артемьев А. Н. , Соскин Я. Г. , Издатель: Юнити-Дана, 2012, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747&sr=1>
5. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс Корсакова А. А., Иванова-Швец Л. Н. Издатель: Евразийский открытый институт, 2009 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90751&sr=1>
6. Управление персоналом Незоренко Т. К., Издатель: Лаборатория книги, 2010, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748&sr=1>

Дополнительная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. :Финпресс, 2004. - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170>
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]/ под ред. А.Я.Кибанова.- М.: Проспект, 2014.-64 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54891

Научные периодические издания по профилю реализуемых ОП

3. Вестник МГУ. Серия 6. Экономика
4. Вопросы экономики
5. Экономика

Тема 5. Мотивация персонала в процессе трудовой деятельности

Вопросы для проверки уровня освоения темы, список рекомендуемой литературы:

Вопросы:

1. Кратко охарактеризуйте содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Опишите синтетическую модель мотивации Лаймана Портера и Эдварда Лоулера.
3. Охарактеризуйте мотивы трудового действия.
4. Что вам известно о стимулировании труда.
5. Дайте определение модальностей типология мотивации.
6. Охарактеризуйте организацию оплаты труда.

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. - 93 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844>
2. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пугачёв В.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151>
3. Управление персоналом Десслер Г., Издатель: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=219934&sr=1>
4. Управление персоналом. Учебное пособие Шлендер П. Э. , Лукашевич В. В. , Мостова В. Д. , Артемьев А. Н. , Соскин Я. Г. , Издатель: Юнити-Дана, 2012, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747&sr=1>
5. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс Корсакова А. А., Иванова-Швец Л. Н. Издатель: Евразийский открытый институт, 2009 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90751&sr=1>
6. Управление персоналом Незоренко Т. К., Издатель: Лаборатория книги, 2010, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748&sr=1>

Дополнительная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. :Финпресс, 2004. - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170>
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]/ под ред. А.Я.Кибанова.- М.: Проспект, 2014.-64 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54891

Научные периодические издания по профилю реализуемых ОП

3. Вестник МГУ. Серия 6. Экономика
4. Вопросы экономики
5. Экономика

Тема 6. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры

Вопросы для проверки уровня освоения темы, список рекомендуемой

литературы:

Вопросы:

1. Кратко охарактеризуйте направления и формы обучения персонала.
2. Опишите виды деловой карьеры..
3. Охарактеризуйте этапы карьеры.

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. - 93 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844>
2. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пугачёв В.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151>
3. Управление персоналом Десслер Г., Издатель: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=219934&sr=1>
4. Управление персоналом. Учебное пособие Шлендер П. Э. , Лукашевич В. В. , Мостова В. Д. , Артемьев А. Н. , Соскин Я. Г. , Издатель: Юнити-Дана, 2012, <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747&sr=1>

5. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс Корсакова А. А., Иванова-Швец Л. Н. Издатель: Евразийский открытый институт, 2009
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90751&sr=1>
6. Управление персоналом Незоренко Т. К., Издатель: Лаборатория книги, 2010,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748&sr=1>

Дополнительная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170>
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]/ под ред. А.Я.Кибанова.- М.: Проспект, 2014.-64 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54891

Научные периодические издания по профилю реализуемых ОП

3. Вестник МГУ. Серия 6. Экономика
4. Вопросы экономики
5. Экономика

Тема 7. Деловая оценка персонала

Вопросы для проверки уровня освоения темы, список рекомендуемой литературы:

Вопросы:

1. Какие направления оценки персонала вам известны?
2. Опишите основные виды оценки персонала.
3. Охарактеризуйте процедуры и этапы деловой оценки персонала. .

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М. : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. - 93 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844>
2. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пугачёв В.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151>
3. Управление персоналом Десслер Г., Издатель: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=219934&sr=1>
4. Управление персоналом. Учебное пособие Шлендер П. Э. , Лукашевич В. В. , Мостова В. Д. , Артемьев А. Н. , Соскин Я. Г. , Издатель: Юнити-Дана, 2012,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747&sr=1>
5. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс Корсакова А. А., Иванова-Швец Л. Н. Издатель: Евразийский открытый институт, 2009
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90751&sr=1>
6. Управление персоналом Незоренко Т. К., Издатель: Лаборатория книги, 2010,
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748&sr=1>

Дополнительная литература

1. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник [Электронный ресурс] / В.И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170>
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]/ под ред. А.Я.Кибанова.- М.: Проспект, 2014.-64 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54891

Научные периодические издания по профилю реализуемых ОП

3. Вестник МГУ. Серия 6. Экономика

4. Вопросы экономики
5. Экономика

Министерство науки и высшего образования РФ
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»
Технический институт (филиал)

Кафедра Экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Контрольная работа (9 семестр)

При изучении дисциплине «Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом» в качестве СРС учебным планом дисциплины предусмотрено писание контрольной работы. Контрольная работа – самостоятельная научно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы; проводит анализ различных точек зрения, приводит собственные взгляды на решение исследуемой проблемы. Изложение материала носит проблемно-тематический характер. Тематика контрольных работ в рамках изучаемой дисциплины обычно определяется преподавателем, однако студент также может проявить инициативу в определении темы. Примерная тематика контрольных работ следующая:

1. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Технологии управления развитием персонала.
3. Кадровый аудит.
4. Кадровая политика предприятия.
5. Информационные технологии в управлении персоналом.
6. Маркетинг персонала.
7. Нормирование труда персонала.
8. Концепции управления персоналом.
9. Принципы управления персоналом.
10. Методы управления персоналом.
11. Система управления персоналом.
12. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
13. Документационное обеспечение системы управления персоналом.
14. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
15. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
16. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
17. Система стратегического управления персоналом организации.
18. Кадровое планирование в организации.
19. Набор, отбор и прием персонала.
20. Деловая оценка персонала.
21. Трудовая адаптация персонала.
22. Высвобождение персонала.
23. Организация обучения персонала.
24. Инновации в управлении персоналом.
25. Управление карьерой персонала.
26. Оценка эффективности управления персоналом.
27. Управление конфликтами в организации.
28. Отечественный опыт управления персоналом.
29. Зарубежный опыт управления персоналом.
30. Регламентация труда персонала.
31. Стандарты управления персоналом.
32. Компетентностный подход в управлении персоналом

Прежде чем выбрать тему контрольной работы, студенту необходимо выяснить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

Подготовка контрольной работы – один из наиболее сложных видов самостоятельной работы, поскольку приучает студента вдумчиво работать с литературой, ориентироваться в ней, выбирая необходимую информацию. Контрольная работа должна быть информативной,

отличаться полнотой изложения, объективно передавать содержание первичного текста, корректно оценивать материал, содержащийся в первоисточнике.

1. Начинается контрольная работа с титульного листа.

2. За титульным листом следует оглавление. Оглавление – представляет собой план контрольной работы, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится.

3. Текст контрольной работы. Он делится на три части: введение, основная часть и заключение.

Введение – раздел контрольной работы, посвященный постановке проблемы, которая будет рассматриваться и обоснованию выбора темы.

Основная часть – это звено работы, в котором последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена как цельным текстом, так и разделена на главы. При необходимости текст контрольной работы может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует его «перегружать».

Заключение – данный раздел контрольной работы должен быть представлен в виде выводов, которые готовятся на основе изложенного текста. Выводы должны быть краткими и четкими. Кроме того, в заключении можно обозначить проблемы, которые «подняты» в ходе работы, но не были решены в рамках данной работы.

4. Список литературных источников. В данном списке указываются те источники, на которые студент ссылается при подготовке контрольной работы. Оформление списка литературных источников должно соответствовать требованиям библиографических стандартов.

Объем и технические требования, предъявляемые к выполнению контрольной работы.

Объем контрольной работы должен быть, как правило, не менее 12 и не более 20 страниц. Текст контрольной работы должен быть выполнен на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210х297 мм). Интервал межстрочный – одинарный или полуторный. Цвет шрифта – черный. Гарнитура шрифта основного текста – «Times New Roman» или аналогичная. Кегль (размер) от 12 до 14 пунктов. Размеры полей страницы (не менее): правое – 20 мм, верхнее и нижнее – 20 мм, левое – 15 мм. Формат абзаца: полное выравнивание («по ширине»). Отступ красной строки одинаковый по всему тексту.

Страницы должны быть пронумерованы с учётом титульного листа, который не обозначается цифрой. В работах используются цитаты, статистические материалы. Эти данные оформляются в виде сносок (ссылок и примечаний).

При цитировании необходимо соблюдать следующие правила:

– текст цитаты заключается в кавычки и приводится без изменений, без произвольного сокращения цитируемого фрагмента (пропуск слов, предложений или абзацев допускается, если не влечет искажения всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится на месте пропуска) и без искажения смысла;

– каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник, библиографическое описание которого должно приводиться в соответствии с требованиями библиографических стандартов.

Контрольная работа должна быть сдана для проверки в установленный срок.

Минимальное количество баллов за контрольную работу – 5 баллов, максимальное количество баллов – 25 баллов.

Критерии оценки

- правильность выполнения задания;
- грамотность (отсутствие ошибок различных типов, стилистических погрешностей; отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; литературный стиль);
- правильность оформления;
- своевременность предоставления.

Шкала оценок

0 баллов – контрольная работа не выполнена.

До 5 баллов – минимальное кол-во баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в экономических понятиях по проблеме или использует недостаточное количество литературных источников,

на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно, в содержании работы допущены принципиальные ошибки.

6 - 14 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень выполнения работы, на заданные вопросы отвечает неполно, в содержании работы допущены не принципиальные ошибки.

15 - 19 баллов – ставится тогда, когда студент выполнил контрольную работу в срок, твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, владеет первоисточниками, при выполнении работы проявил глубину познания.

20 - 25 баллов – ставится в случае соответствия содержания заданиям; проявления глубины, оригинальности и научности суждений; показан высокий уровень освоения студентом учебного материала; студент проявил умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач; присутствует обоснованность и четкость изложения ответа; работа содержит обобщенные выводы и рекомендации; активно использованы электронные образовательные ресурсы.