

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1. В.ДВ.03.02
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы стратегического управления трудовыми ресурсами

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВПО/ ФГОС ВО)

Управление персоналом

(направленность (профиль)/специализация)

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2026

Общая трудоемкость: 9 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Форма контроля	экзамен	
Вид занятий		
Лекции	6	6
Лабораторные		
Практические		
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	6,35	6,35
Самостоятельная работа	282	282
Контроль	35,65	35,65
Итого	324	324

Рабочую программу составил(и):

доцент, доцент, к.п.н. Никишина А.Л.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☐

Отсутствует

☐

Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВОи учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2031 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления

(протокол заседания № 1 от «28» августа 2025 г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – сформировать у обучающихся представление об основных направлениях деятельности в области стратегического управления трудовыми ресурсами в современных организациях, дать представление об основных методах оценки эффективности работы по управлению трудовыми ресурсами в современных организациях и научить организовывать практическую работу по управлению трудовыми ресурсами в современных организациях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Микроэкономика. Технология развития бизнеса. Отбор и найм персонала. Рынок труда. Этика деловых отношений.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Организация, проведение оценки и аттестации персонала. Организация, нормирование труда и заработной платы персонала. Корпоративная и социальная ответственность.

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-2 Способен пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	ПК-2.7 Способен выбирать поисковые системы, адекватные поставленным задачам в области обеспечения трудовыми ресурсами	Знать: принципы и методы поисковых систем
		Уметь: определять поисковые системы адекватные поставленным задачам в области обеспечения трудовыми ресурсами
		Владеть: практическими навыками использования поисковых систем в области обеспечения трудовыми ресурсами
	ПК-2.8 Способен использовать информационные ресурсы в области стратегического управления трудовыми ресурсами	Знать: виды и методы использования информационных ресурсов
		Уметь: выявлять информационные ресурсы адекватные поставленным задачам в области стратегического управления персоналом организации
		Владеть: практическими навыками использования информационных ресурсов в технологиях стратегического управления трудовыми ресурсами
ПК-3 Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности)	ПК-3.5 Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора	Знать: виды ресурсов для размещения объявлений о вакансиях; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
		Уметь: применять технологии и

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
в соответствии с их спецификой, в том числе и с использованием поисковых систем и информационных ресурсов в области обеспечения персоналом	кандидатов на вакантные должности в области стратегического управления трудовыми ресурсами	методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности в области стратегического управления трудовыми ресурсами
	ПК-3.6 Способен использовать поисковые системы в области стратегического управления трудовыми ресурсами	Владеть: навыком рационального применения технологий и методик поиска, привлечения трудовых ресурсов, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
		Знать: понятие и особенности поисковых систем и информационных ресурсов для формирования стратегии управления трудовыми ресурсами
		Уметь: определять необходимые поисковые системы и информационные ресурсы для стратегического управления развитием трудовых ресурсов
		Владеть: навыком реализации поисковых систем и информационных ресурсов для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами

4. Структура и содержание дисциплины «Основы стратегического управления трудовыми ресурсами»

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерак- тив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
1. Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации	Л. № 1	Тема 1.1. «Персонал как объект управления»	7	2	2	-	Тестовые вопросы электронного учебника (2балла)
	СР. №1	Самостоятельная работа Тема 1.1. «Персонал как объект управления»	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
	СР. №2	Самостоятельная работа Тема 1.2. «Трудовые ресурсы и их характеристика»	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерак- тив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. №3	Самостоятельная работа Тема 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»	7	21	6	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Задание 1 (творческое задание) Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
	СР. №4	Самостоятельная работа Тема 2.1. «Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами»	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
	СР. №5	Самостоятельная работа Тема 2.2. «Система стратегического управления персоналом организации»	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерак- тив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. № 6	Самостоятельная работа Тема 3.1. «Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами»	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
	Л. №2	Тема 3.2. «Виды кадровой политики»	7	2	2	-	Тестовые вопросы электронного учебника (2балла)
	СР. №7	Самостоятельная работа Тема 3.2. «Виды кадровой политики»	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерак- тив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. № 8	Самостоятельная работа Тема 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов»	7	21	6	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Задание 2 (творческое задание). Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
	Л. №3	Тема 4.2. «Деловая оценка персонала»	7	2	2	-	Тестовые вопросы электронного учебника (2балла)
	СР. № 9	Самостоятельная работа Тема 4.2. «Деловая оценка персонала»	7	21	6	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Задание 3 (творческое задание). Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерак- тив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. № 10	Самостоятельная работа Тема 4.3. «Управление трудовой мотивацией» с учебно- методической литературой, подготовка к тестированию	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
5.Стратегиче- ское управление развитием	СР. №11	Самостоятельная работа Тема 5.1. «Обучение персонала» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Задание 4 (творческое задание). Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
	СР. № 12	Самостоятельная работа Тема 5.2. «Повышение квалификации персонала»	7	18	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерак- тив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. №13	Самостоятельная работа Тема 5.3. «Управление карьерой трудовых ресурсов»	7	17	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
	СР. №14	Самостоятельная работа Тема 6.1. «Оценка эффективности кадровой службы»	7	17	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену
	СР. №15	Самостоятельная работа Тема 6.2. «Экономическая и социальная эффективность трудовых ресурсов и ее показатели»	7	17	3	-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции. Промежуточный тест. Итоговый тест. Самостоятельная работа с основной и дополнительной литературой Вопросы к экзамену

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерак тив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	<i>ПА</i>	Промежуточная аттестация	7	0,35		-	Экзамен
	<i>Ср</i>	Самостоятельная работа	7	282	-	-	
		Итоговое тестирование по	7		40	-	Итоговый тест
		Контроль	7	35,65			
Итого:				324	100		

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у обучающихся в учебном процессе при изучении дисциплины «Основы стратегического управления трудовыми ресурсами» используются дистанционные образовательные технологии.

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающихся
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Методические рекомендации обучающимися для самостоятельной работы

Самостоятельная работа – это планируемая работа обучающихся, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа выполняет ряд функций, среди которых особенно выделяются:

- развивающая (повышение культуры умственного труда, приобщение к творческим видам деятельности, обогащение интеллектуальных способностей, обучающихся);
- ориентирующая и стимулирующая (процессу обучения придается ускорение и мотивация);
- воспитательная (формируются и развиваются профессиональные качества специалиста);
- исследовательская (новый уровень профессионально-творческого мышления);
- информационно-обучающая (учебная деятельность обучающихся на аудиторных занятиях).

Целью самостоятельных занятий является самостоятельное более глубокое изучение обучающимися отдельных вопросов курса с использованием рекомендуемой дополнительной литературы и других информационных источников.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе обучающихся, развивает у них навык завершать начатую работу.

Виды самостоятельной работы обучающихся:

- повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы;
- подготовка к практическим занятиям (для очной и заочной формы обучения);
- работа с электронными источниками;
- подготовка к сдаче экзамена (зачета).

Изучение теоретического материала определяется рабочей учебной программой дисциплины, включенными в нее календарным планом изучения дисциплины и перечнем литературы; рекомендуется при подготовке к занятиям повторить материал предшествующих тем рабочего учебного плана, а также материал предшествующих учебных дисциплин, который служит базой изучаемого раздела данной дисциплины.

Самостоятельная работа обучающихся, прежде всего, заключается в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

Предполагается, что, прослушав лекцию, обучающийся должен ознакомиться с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратиться к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществит поиск и критическую оценку материала на сайтах Интернет, соберет необходимую информацию.

При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности:

- сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного;
- затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл прочитанного.

При подготовке к практическому занятию необходимо изучить материалы лекции, рекомендованную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д.

Изученный материал следует проанализировать в соответствии с планом занятия, затем проверить степень усвоения содержания вопросов.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы.

Обучающийся может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

При подготовке к экзамену (зачету) следует руководствоваться перечнем вопросов для подготовки к итоговому контролю по курсу. При этом необходимо уяснить суть основных понятий дисциплины.

Заданием самостоятельной работы обучающихся являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений у обучающихся;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умения использовать справочную литературу.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
7	ПК-2. Способен пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Тесты итогового контроля знаний: №№ 1-39;60-68;102-172
		Задания для самостоятельной работы Тема 1.3: «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»
		Задания, проверяемые автоматически к теме: Тема 1.1. Персонал как объект управления Тема 1.2. Трудовые ресурсы и их характеристика Тема 1.3. Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации Тема 2.1. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами Тема 2.2. Система стратегического управления персоналом организации Тема 3.1. Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами Тема 3.2. Виды кадровой политики»
		Вопросы к экзамену: №№ 8-13;36-40.
5	ПК-3. Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой, в том числе и с использованием поисковых систем и информационных ресурсов в области обеспечения персоналом.	Тесты итогового контроля знаний: №№ 40-59;69-105; 173-200.
		Задания для самостоятельной работы Тема 4.1. Привлечение трудовых ресурсов Тема 4.2. Деловая оценка персонала Тема 5.1. Обучение персонала

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
		<p>Задания, проверяемые автоматически к теме: Тема 4.1. Привлечение трудовых ресурсов Тема 4.2. Деловая оценка персонала Тема 4.3. Управление трудовой мотивацией Тема 5.1. Обучение персонала Тема 5.2. Повышение квалификации персонала Тема 5.3. Управление карьерой трудовых ресурсов Тема 6.1. Оценка эффективности кадровой службы Тема 6.2. Экономическая и социальная эффективность трудовых ресурсов и ее показатели</p> <p>Вопросы к экзамену: №№ 1-7; 34-35;41-60.</p>

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Тестовые задания (наименование оценочного средства)

Типовые примеры заданий

Задание №1		
Трудовые ресурсы – это		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	трудоспособное население, обладающее интеллектуальными и физическими способностями, которые необходимы для производства материальных благ или для работы в непроизводственной среде
2)	-	метод получения информации
3)	-	способы воздействия субъекта на объект управления
4)	-	объекты действий и принятия решений, которые обеспечивают оптимальное достижение целей организации

Задание №2		
К трудоспособным ресурсам относятся		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)	+	мужчины в возрасте от 16 до 59 лет
2)	+	женщины в возрасте от 16 до 54 лет
3)	-	мужчины в возрасте от 16 до 30 лет
4)	-	женщины в возрасте от 16 до 40 лет

Задание №3		
Показатели, характеризующие качество трудовых ресурсов, – это		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)	+	общая трудоспособность
2)	+	профессиональная трудоспособность
3)	+	трудовой потенциал работников
4)	-	трудовой стаж работников

Задание №4		
Качества трудового потенциала, которые определяют трудоспособность, – это		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)	+	психические и физические возможности сотрудников
2)	+	уровень и объем трудовых навыков, знаний и умений, которые определяют способность к труду
3)	+	уровень сознания и ответственности, интересов и потребностей работников
4)	-	социальный статус в обществе

Задание №5

Потенциал представляет собой

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	возможности, используемые для решения задач или достижения определенной цели
2)	-	возможности персонала и администрации
3)	-	возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде
4)	-	общие ориентиры для действий и принятия решений

Задание №6

Кадровый потенциал организации представляет собой

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	возможности персонала и администрации, используемые для достижения целей организации
2)	-	возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде
3)	-	возможности, используемые для решения задач или достижения определенной цели
4)	-	общие ориентиры для действий и принятия решений

Задание №7

Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности, – это

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	трудовой потенциал
2)	-	трудовые ресурсы
3)	-	рабочая сила
4)	-	трудовая способность

Задание №8

Трудовой потенциал – это

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности
2)	-	возможности персонала и администрации, используемые для достижения целей организации
3)	-	возможность производства материальных благ или работа в непроизводственной среде
4)	-	общие ориентиры для действий и принятия решений

Задание №9

Укажите, какие базовые показатели используются при определении индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

1)	+	Средняя ожидаемая продолжительность жизни
2)	+	Уровень образования
3)	+	Доля страны в производстве инновационных технологий
4)	-	Уровень материального благосостояния населения
5)	-	Темы роста интеллектуальной собственности

Задание №10

Какие методы являются основными методами анализа кадрового потенциала?

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	Метод последовательной подстановки и декомпозиции
2)	+	Метод структуризации целей и сравнений
3)	+	Экспертно-аналитический метод
4)	-	Математический метод

Задание №11

Назовите подход, предполагающий изучение составляющих компонентов системы управления и исследование системы управления в целом.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Системный подход
2)	-	Опытный подход
3)	-	Комплексный подход
4)	-	Экспертный подход

Задание №12

Что относится к основным методам анализа кадрового потенциала?

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	Метод главных компонентов
2)	+	Опытный метод
3)	+	Метод коллективного блокнота
4)	-	Метод проб и ошибок

Задание №13

Системный подход предполагает

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	изучение составляющих компонентов системы управления и исследование системы управления в целом
----	---	--

2)	-	расчленение сложных явлений на более простые
3)	-	изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности
4)	-	анализ системы мотивации персонала

Задание №14

При системном подходе в анализе кадрового потенциала применяется метод

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	декомпозиции
2)	-	последовательной подстановки
3)	-	сравнений
4)	-	структуризации целей

Задание №15

Метод декомпозиции предполагает

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения
2)	-	изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности
3)	-	анализ системы мотивации персонала
4)	-	проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом

Задание №16

Назовите метод, предполагающий расчленение сложных явлений на более простые и облегчающий их изучение.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	Метод попарных сравнений
2)	-	Метод дерева целей
3)	+	Метод декомпозиции
4)	-	Метод последовательной подстановки

Задание №17

Что предполагает метод последовательной подстановки?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности с исключением влияния других факторов
2)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения
3)	-	Анализ системы мотивации персонала
4)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей

		подсистемы управления персоналом
--	--	----------------------------------

Задание №18

Определите метод, позволяющий анализировать управление персоналом с учетом фактора времени.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Метод сравнений
2)	-	Метод последовательной подстановки
3)	-	Метод декомпозиции
4)	-	Метод структуризации целей

Задание №19

Что предполагает метод структуризации целей?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации
2)	-	Анализ системы управления персоналом с учетом фактора времени
3)	-	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности с исключением влияния других факторов
4)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения

Задание №20

Метод, предполагающий проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации, – это

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	метод структуризации целей
2)	-	метод сравнений
3)	-	метод последовательной подстановки
4)	-	метод декомпозиции

Задание №21

Сопоставьте название методов с их описанием.

Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:

1)	1	Метод структуризации целей	1)	Качественное и количественно обоснование с точки зрения соответствия целям организации целей подсистемы управления персоналом
2)	2	Метод сравнений	2)	Анализ системы управления

				персоналом с использованием фактора времени
3)	3	Метод последовательной подстановки	3)	Изучение влияния каждого фактора в отдельности, без влияния других факторов, на функционирование персонала
4)	4	Метод декомпозиции	4)	Разъединение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения

Задание №22

Метод, предполагающий привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента, – это

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	экспертно-аналитический метод
2)	-	метод главных компонентов
3)	-	опытный метод
4)	-	метод коллективного блокнота

Задание №23

Метод главных компонентов предполагает

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей, которые характеризуют определенное явление
2)	-	привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента
3)	-	проведение системного и ситуационного анализа
4)	-	сочетание независимых выдвижений идей с их коллективной оценкой

Задание №24

Назовите метод, позволяющий отразить в одном показателе (главном компоненте) свойства многих показателей, характеризующих определенное явление.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Метод главных компонентов
2)	-	Экспертно-аналитический метод
3)	-	Опытный метод
4)	-	Метод коллективного блокнота

Задание №25

Опытный метод предполагает

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	системный и ситуационный анализ
----	---	---------------------------------

2)	-	привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента
3)	-	отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей
4)	-	сочетание независимых выдвижений идей с их коллективной оценкой

Задание №26

Что предполагает метод коллективного блокнота?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Сочетание независимого выдвижения идей с их коллективной оценкой и совместным поиском путей наиболее эффективного использования кадрового потенциала
2)	-	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей
3)	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента
4)	-	Проведение системного и ситуационного анализа

Задание №27

Сопоставьте название методов с их описанием.

Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:

1)	1	Экспертно-аналитический метод	1)	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента
2)	2	Метод главных компонентов	2)	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей, которые характеризуют определенное явление
3)	3	Опытный метод	3)	Применение системного и ситуационного анализа
4)	4	Метод коллективного блокнота	4)	Сочетание независимого выдвижения идей с их коллективной оценкой и совместным поиском путей наиболее эффективного использования кадрового потенциала

Задание №28

Часть населения страны, которая имеет необходимое физическое развитие, способности, образование, квалификацию, профессиональные знания для работы в сфере общественно полезной деятельности, носит название

Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	трудовых ресурсов
2)	-	безработных
3)	-	человеческих ресурсов
4)	-	людей старше 18 лет

Задание №29		
Персонал организации – это		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	люди, совместно осуществляющие трудовую деятельность в данной организации (это ее работники: те, кто в эту организацию придет в будущем, и те, кто ее покидает)
2)	-	работники предприятий, организаций и учреждений, которые объединились для совместной деятельности
3)	-	любое лицо, нанятое для выполнения конкретного задания на непрерывной основе
4)	-	любое лицо, нанимаемое для выполнения конкретной проектной программы

Задание №30		
Постоянный наемный работник – это		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	любое лицо, нанятое для выполнения конкретного задания на непрерывной основе, обеспечивающее определенную производительность и выполняющее требования, касающиеся продолжительности выполнения задания
2)	-	работники предприятий, организаций и учреждений, которые объединились для совместной деятельности
3)	-	люди, совместно осуществляющие трудовую деятельность в данной организации (это ее работники: те, кто в эту организацию придет в будущем, и те, кто ее покидает)
4)	-	Любое лицо, нанимаемое для выполнения конкретной проектной программы или в силу какой-то иной необходимости; на сезонную работу; на какого-то рода работу преходящей природы или работу по случаю

Краткое описание и регламент выполнения

1. Обучающийся обязан пройти промежуточное и итоговое тестирование в системе Росдистанта
2. По итогам теста формируется оценка

Критерии оценки:

Оцениваются автоматически в системе тестирования Росдистанта

7.2.2. Практические задания для самостоятельной работы

Практическое задание 1

Тема. Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации.

Задание: составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий: «персонал», «кадры», «коллектив», «интеллектуальный капитал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Для выполнения задания необходимо использовать следующие характеристики: автор, понятие, сущность, характерные черты.

Заполните таблицу.

№ п/п	Автор	Понятие	Сущность	Характерные черты
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Рекомендации по выполнению задания

Изучив материалы по теме «Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации», напишите краткую характеристику понятий, содержание которых посвящено следующим вопросам: «Персонал как объект управления», «Трудовые ресурсы и их характеристика», «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации».

Образец выполнения задания 1

№ п/п	Автор	Понятие	Сущность	Характерные черты
1	Л.Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова	Человеческие ресурсы	Термин, описывающий качественную и содержательную стороны кадрового состава (весь персонал организации; рабочую силу; трудовые ресурсы отрасли, территории региона, страны в целом)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основное внимание акцентировано на стратегии. 2. Требования акцентированы на персонале с учетом целей бизнеса. 3. Основные инвестиции направлены на персонал, который необходимо развивать. 4. Лидеры выступают регуляторами конфликтов в рабочих группах. 5. Руководство напрямую занимается планированием человеческих ресурсов и условиями занятости. 6. С целью опережения конкурентов в организации вводится высокая оплата труда и эффективные условия занятости. 7. Добавочная стоимость бизнеса является основным источником для вложений. 8. Основное внимание уделяется организационным переменам и их достойному стимулированию. 9. Абсолютная поддержка целей бизнеса. 10. Гибкий подход к развитию персонала
2				
3				
4				
5				
6				

Титульный лист практического задания 1
Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Институт финансов, экономики и управления
Кафедра «Менеджмент организации»

Практическое задание 1
по учебному курсу «Основы стратегического управления трудовыми ресурсами»

Студент

(И.О. Фамилия)

Группа

Ассистент

(И.О. Фамилия)

Преподаватель

(И.О. Фамилия)

Тольятти 20__

Бланк выполнения задания 1

№ п/п	Автор	Понятие	Сущность	Характерные черты
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Практическое задание 2

Тема. Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами.

Задание:

1. Выберите один интернет-ресурс для привлечения трудовых ресурсов (hh.ru, avito.ru, job.ru, www.injob.ru и др.).
2. Оцените качество, полноту, достоверность, актуальность представленной на нем информации.
3. Выявите достоинства и недостатки ресурса.
4. Оцените возможность его использования для размещения собственного резюме.
5. Укажите характерные черты ресурса.
6. Заполните таблицу

№ п/п	Название интернет-ресурса	Достоинства	Недостатки	Характерные черты
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Рекомендации по выполнению задания

Изучив материалы по теме «Привлечение трудовых ресурсов» и интернет-ресурсы для привлечения трудовых ресурсов, оцените качество, полноту, достоверность, актуальность представленной информации; оцените возможность использования выбранных ресурсов для размещения собственного резюме.

Титульный лист практического задания 2

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Институт финансов, экономики и управления
Кафедра «Менеджмент организации»

Практическое задание 2
по учебному курсу «Основы стратегического управления трудовыми ресурсами»

Вариант ____ *(при наличии)*

Студент

(И.О. Фамилия)

Группа

Ассистент

(И.О. Фамилия)

Преподаватель

(И.О. Фамилия)

Тольятти 20__

Бланк выполнения задания 2

№ п/п	Название интернет-ресурса	Достоинства	Недостатки	Характерные черты
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Практическое задание 3

Тема. Стратегическое управление развитием трудовых ресурсов.

Задание: напишите краткую аннотацию книг (не учебников!), содержание которых посвящено вопросам оценки или аттестации персонала, методам оценки профессиональных, деловых, личностных качеств работников или инструментам, при этом применяемым.

Заполните таблицу.

№ п/п	Автор, название книги	Издательство, год издания	Аннотация книги	Кому вы рекомендуете прочитать эту книгу
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Рекомендации по выполнению задания

Изучив материалы по теме «Деловая оценка персонала», напишите краткую аннотацию книг (не учебников!), содержание которых посвящено вопросам оценки или аттестации персонала, методам оценки профессиональных, деловых, личностных качеств работников или инструментам, при этом применяемым.

Образец выполнения задания 3

№ п/п	Автор, название книги	Издательство, год издания	Аннотация книги	Кому вы рекомендуете прочитать эту книгу
1	Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом	Прспект, Москва, 2017 г.	Основное внимание уделяется теоретическим и практическим сторонам оценки результатов труда персонала, таким как сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов. Проведено исследование основных методов оценки результатов труда управленческих работников с точки зрения возможности и условий их использования. Рассмотрены технологии оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности (KPI). Предложен конкретный пример оценки результатов труда персонала предприятия. Особое внимание уделяется теории и практике оценки результатов деятельности структур, занимающихся управлением персоналом. Основной акцент сделан на методах оценки результатов деятельности структур, занимающихся управлением персонала. Рассмотрено использование практических примеров данных методов в управлении персоналом отечественных организаций	Руководителям, специалистам в области кадрового менеджмента, изучающим управление трудовыми ресурсами
2				
3				
4				
5				
6				

Титульный лист практического задания 3

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

Кафедра «Менеджмент организации»

Практическое задание 3

по учебному курсу «Основы стратегического управления трудовыми ресурсами»

Вариант ____ *(при наличии)*

Студент

(И.О. Фамилия)

Группа

Ассистент

(И.О. Фамилия)

Преподаватель

(И.О. Фамилия)

Тольятти 20__

Бланк выполнения задания 3

№ п/п	Автор, название книги	Издательство, год издания	Аннотация книги	Кому вы рекомендуете прочитать эту книгу
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Практическое задание 4

Тема. Стратегическое управление развитием трудовых ресурсов.

Задание:

1. На примере известного вам торгового предприятия разработайте программы обучения торговых консультантов, сформулируйте и обоснуйте основные потребности в обучении данных сотрудников.
2. Спроектируйте содержание программы их обучения.
3. Укажите наиболее предпочтительные в данном случае формы и методы обучения.
4. Проведите предварительную оценку эффективности предполагаемых вами решений.

Цель – оживить продажи (указать, каких товаров) и добиться высокой степени удовлетворенности покупателей и клиентов.

Ситуация

Основной лозунг торгового предприятия (указать название): «Предвосхищать и превосходить ожидания покупателей». Эта идея нашла отражение в пяти базовых ценностях организации:

- заинтересованность в поддержке энтузиазма покупателей;
- стремление к успеху и превосходству;
- командный дух;
- уважение и доверие;
- постоянное совершенствование и развитие.

Лозунг сам по себе достаточно хорош. Но самая трудная задача состоит в воплощении его в деятельность предприятия. Особенно важно, чтобы этими идеями прониклись работники сферы продаж. Вместо продавцов они становились торговыми консультантами. При этом от них требовалась новая философия продаж, изменение отношения к покупателю и даже пересмотр своего делового словарного запаса. Они должны были следовать следующим принципам и рекомендациям:

1. Слушай внимательно своего покупателя.
2. Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу.
3. Старайся превзойти ожидания клиента.
4. Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли – мы выиграли».
5. Не оставляй клиента до тех пор, пока не убедишься, что его ожидания удовлетворены.
6. Заботься о том, чтобы восприятие клиентом качества продукта и услуг компании постоянно улучшалось.

Рекомендации по выполнению задания

Изучив материалы по теме «Стратегическое управление развитием трудовых ресурсов», выберите крупное торговое предприятие, которое расположено в вашем городе, регионе, изучите стратегию обучения персонала на исследуемом предприятии и на основании полученной информации выполните задание по образцу выполнения задания 4.

Образец выполнения задания 4

Основные потребности в обучении торговых консультантов на ПАО «АВТОВАЗ»

Совершая покупку, человек рассматривает товар с позиции своих предпочтений и требований. И если торговый консультант перед началом презентации клиенту не уточнил эти критерии, вероятность продажи будет низкой.

Еще одна распространенная ошибка – невыясненные пожелания клиента. Например, ему нужен автомобиль красного цвета с определенной комплектацией, и если в салоне отсутствует названный вариант, неопытный продавец превращается в статиста и теряет клиента. А тот заходит в другой автосалон и делает покупку, причем купленный автомобиль оказывается другого цвета и с другой комплектацией. Что же произошло? Торговый консультант выяснил истинные потребности клиента, переключил его внимание на более важный критерий и смог предложить ему альтернативу и наилучший вариант.

Вот почему торговый консультант должен хорошо разбираться в психологии покупателей и иметь необходимые навыки техники продаж.

Также потребность в обучении состоит в том, что торговый консультант должен за счет оптимизации своих навыков консультационных продаж повышать объем продаж и качество обслуживания клиентов.

Программа обучения «Эффективные переговоры с клиентом. Технология продаж» для торговых консультантов ПАО «АВТОВАЗ» и наиболее предпочтительные методы и формы обучения

Цель программы обучения – дать понимание, как сформировать у торговых консультантов ОАО «АВТОВАЗ» навыки эффективных переговоров с клиентом, научить торговых консультантов быстро реагировать на возражение клиента и правильно аргументировать свое предложение, отработать навыки в модельных ситуациях.

Программа обучения	Методы и формы обучения
1. Введение в тему. Определение продажи, понимание типичных ошибок во время продажи	<ul style="list-style-type: none">• Небольшая лекция• Ролевая игра «Переговоры», в результате которой участники получают возможность проанализировать свои сильные и слабые стороны

2. Подготовка к переговорам с клиентом. Постановка цели на визит по технологии SMART. Практическая отработка навыка постановки цели	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация • Небольшая лекция • Получение обратной связи
3. Сбор информации и анализ нового клиента. Сегментация клиентской базы. Каким образом использовать информацию о новом клиенте при подготовке к переговорам?	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация • Небольшая лекционная часть • Отработка навыков в виде ролевых игр • Получение обратной связи
4. Установление контакта (представление, озвучивание цели визита, создание благоприятного первого впечатления). Отработка техник невербальной коммуникации. Искусство делать комплименты. Отработка техники комплимента	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация • Небольшая лекционная часть • Отработка навыков в виде ролевых игр • Получение обратной связи
5. Презентация компании в терминах выгоды для клиента. Принцип презентации «Преимущество – выгода». Составление текста презентации в двух вариантах (развернутая и краткая). Обработка текста презентации	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация • Небольшая лекция • Получение обратной связи
6. Прояснение потребности клиента. Виды вопросов и их применение во время продажи. Отличие открытых и закрытых вопросов. Техника выяснения потребностей и интересов клиента. «Воронка вопросов». Практическая отработка навыка задавания вопросов. Составление речевых шаблонов «Воронки». Техника активного слушания «Паук». Отработка навыка активного слушания	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация • Небольшая лекционная часть • Отработка навыков в виде ролевых игр • Получение обратной связи
7. Рефрейминг. Работа с возражениями клиентов. Навыки быстрого реагирования на возражения покупателя о свойствах продукции компании. Перефокусировка внимания клиента с негативного оценочного восприятия продукта на позитивное отношение	<ul style="list-style-type: none"> • Небольшая лекция • Составление списка ответов на самые распространенные возражения • Отработка навыков в виде ролевых игр • Упражнение «Наезд»
8. Понятие о системном взаимодействии продавца и покупателя. Манипуляции в коммуникациях людей. Варианты избегания манипуляций со стороны клиентов	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрация • Небольшая лекционная часть • Получение обратной связи
9. «Мягкий» и «жесткий» варианты заключения сделки с сомневающимся покупателем. Почему клиент не может принять решение сейчас? Способы убеждения клиентов, как они работают	<p>Небольшая лекция Демонстрация Отработка навыков</p>
10. Процедуры закрытия программы обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Обмен впечатлениями • Оценка полезности программы обучения для участников и перспективы применения новых заданий на практике • Заполнение анкет обратной

	СВЯЗИ
--	-------

Предварительная оценка эффективности предполагаемых решений

В ходе обучения торговые консультанты получают необходимые знания и применяют их в различных ситуациях. Такое обучение очень эффективно, но при отсутствии практики любые знания постепенно забываются. Чтобы этого не произошло, можно:

- проходить программу один раз в полгода и обновлять приобретенный опыт;
- периодически организовывать мозговой штурм и проигрывать нестандартные ситуации, встречающиеся в процессе работы. Такая командная работа позволяет задействовать творческое мышление, найти ответы на имеющиеся вопросы и сплотить коллектив.

Титульный лист практического задания 4

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Институт финансов, экономики и управления
Кафедра «Менеджмент организации»

Практическое задание 4
по учебному курсу «Основы стратегического управления трудовыми ресурсами»

Студент

(И.О. Фамилия)

Группа

Ассистент

(И.О. Фамилия)

Преподаватель

(И.О. Фамилия)

Тольятти 20__

Бланк выполнения задания 4

1. Основные потребности в обучении торговых консультантов на предприятии (указать название и перечислить потребности в обучении).

2. Программа обучения (указать название программы и для кого она предназначена).

Цель программы обучения.

Программа обучения	Методы и формы обучения
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

3. Предварительная оценка эффективности предполагаемых решений.

Структура выполненного задания

1. Титульный лист практического задания.
2. Само выполненное задание (бланк выполнения задания).
3. Библиографический список (при необходимости).

Общие требования к оформлению заданий

Выполнять оформление строго по требованиям!

Работа должна быть выполнена любым печатным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Цвет шрифта должен быть черным. При компьютерном наборе рекомендуется **кегель 14**, одинарный или полуторный межстрочный интервал, гарнитура шрифта **TimesNewRoman**. Основной текст работы должен быть выровнен **по ширине**.

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц, что обеспечивает лучшую наглядность и удобство сравнения показателей. Таблицу, в зависимости от ее размера, обычно помещают под текстом, в котором впервые дана на нее ссылка. Ширина таблицы должна соответствовать ширине основного текста.

Краткое описание и регламент выполнения

1. Обучающийся самостоятельно выполняет практическое задание
2. В процессе решения заданий может получать консультацию преподавателя и исправлять допущенные ошибки
3. Обучающийся прикрепляет задание в систему Росдистанта

Критерии оценки:

0 баллов - задание не представлено к проверке

25-34 - задание выполнено частично и с ошибками

35-44 балла – задание выполнено не полностью и содержит некоторые ошибки

45-54 балла – задание содержит незначительные ошибки

55 баллов – задание выполнено полностью

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 7

№ п/п	Вопросы к экзамену
1.	Концепция стратегического управления трудовыми ресурсами
2.	Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации
3.	Прогнозирование численности и профессиональной структуры трудовых ресурсов.
4.	Сущность стратегического управления трудовыми ресурсами.
5.	Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
6.	Объект и субъект управления трудовыми ресурсами на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
7.	Функции управления трудовыми ресурсами.
8.	Выбор стратегии управления трудовыми ресурсами.
9.	Политика управления трудовыми ресурсами.
10.	Жизненный цикл организации и управления трудовыми ресурсами.
11.	Планирование потребности в человеческих ресурсах.
12.	Кадровый мониторинг.
13.	Маркетинг человеческих ресурсов.
14.	Аутсорсинг трудовых ресурсов.
15.	Управление рабочим временем.
16.	Деловая оценка работников (аттестация).
17.	Корпоративные системы мотивации труда.
18.	Компенсационный менеджмент в системе управления трудовыми ресурсами
19.	Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
20.	Профессиональное обучение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и др.
21.	Определение коэффициента человеческого развития.
22.	Управление трудовыми ресурсами наукоемких производств.
23.	Организационное поведение в системе управления трудовыми ресурсами.
24.	Система трудовых отношений в управлении трудовыми ресурсами.
25.	Антикризисное управление трудовыми ресурсами.
26.	Международное управление трудовыми ресурсами.
27.	Международные организации труда.
28.	Сравнительный анализ зарубежных моделей управления трудовыми ресурсами.
29.	Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
30.	Становление управления трудовыми ресурсами как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.
31.	Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.
32.	Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
33.	Социокультурные аспекты управления трудовыми ресурсами.
34.	Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
35.	Управление трудовыми ресурсами и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
36.	Маркетинговая концепция управления трудовыми ресурсами.
37.	Методы планирования численности трудовых ресурсов.
38.	Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе.

№ п/п	Вопросы к экзамену
39.	Оперативный план работы с персоналом.
40.	Стратегическое планирование персонала.
41.	Найм работников организации, методы отбора, анализ эффективности.
42.	Сущность и методы деловой оценки трудовых ресурсов.
43.	Социализация и трудовая адаптация персонала.
44.	Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
45.	Аттестация персонала: сущность, процедура поведения.
46.	Основные направления и методы оценки уровня использования трудовых ресурсов в организации.
47.	Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.
48.	Информационно-техническое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами.
49.	Нормативно-методическое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами организации.
50.	Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
51.	Роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении трудовыми ресурсами.
52.	Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
53.	Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления трудовыми ресурсами.
54.	Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественной и зарубежный опыт.
55.	Проблемы и практика применения социологических методов в управлении трудовыми ресурсами.
56.	Правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
57.	Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления трудовыми ресурсами.
58.	Методы управления трудовыми ресурсами, их классификация и содержание.
59.	Организационная структура управления трудовыми ресурсами: их виды и основы проектирования.
60.	Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами.

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Процедура оценивания

Проведение экзамена обеспечивает возможности реального контроля знаний и навыков в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины.

Накопительная оценка является результатом суммирования баллов по всем контрольным мероприятиям.

Максимальная сумма, которую может получить обучающийся, успешно выполнив все задания и тесты, составляет 100 баллов.

Знания, умения и навыки обучающихся определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Отметка об экзамене формируется автоматически, на основе итогового рейтингового балла по результатам прохождения обучающимся дисциплины в соответствии со шкалой перевода рейтинговых баллов в традиционные оценки:

Критерии оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
7	Экзамен по накопительному рейтингу	«отлично»	Обучающийся набрал от 85 до 100 баллов по накопительному рейтингу
		«хорошо»	Обучающийся набрал от 70 до 84 баллов по накопительному рейтингу
		«удовлетворительно»	Обучающийся набрал от 55 до 69 баллов по накопительному рейтингу
		«неудовлетворительно»	Обучающийся набрал от 0 до 54 баллов по накопительному рейтингу

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Асалиев, А. М.	Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами: учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 143 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006913-5. - Текст: электронный.	учебное пособие	2022	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1844325 (дата обращения: 02.05.2025).
2	Дейнека, А. В.	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 4-е изд., стер. - Москва: Дашков и К, 2023. - 388 с. - ISBN 978-5-394-05126-5. - Текст: электронный.	учебник	2023	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/2084844 (дата обращения: 02.05.2025).
3	Кибанов, А. Я.	Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова; под ред. А. Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 284 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003651-9. - Текст: электронный.	учебник	2022	Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/1836627 (дата обращения: 02.05.2025).
4	Кибанов, А. Я.	Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. —	практикум: учебное пособие	2022	Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/1844148 (дата

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
		Москва: ИНФРА-М, 2022. — 365 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-016092-4. - Текст: электронный.			обращения: 02.05.2025).
5	Носкова, С. А.	Стратегическое управление: учебное пособие / С. А. Носкова, Ю. А. Завойских. - Санкт-Петербург: СПбГАУ, 2023. - 77 с. - Текст: электронный.	учебное пособие	2023	Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2169451 (дата обращения: 02.05.2025).

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Антонов, Г. Д.	Стратегическое управление организацией: учебное пособие / Г.Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 239 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/2861 . - ISBN 978-5-16-006204-4. - Текст: электронный.	учебное пособие	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1057763 (дата обращения: 02.05.2025)

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
2	Брыкин, А. В.	Стратегическое управление развитием социальных систем: учебное пособие / А.В. Брыкин, П.А. Перемибеда, А.Г. Тюриков. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 459 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/2074261. - ISBN 978-5-16-018881-2. - Текст: электронный.	учебное пособие	2024	Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2074261 (дата обращения: 10.03.2026).
3	Птускин, А. С.	Стратегическое управление: учебное пособие / А.С. Птускин, А.И. Волков. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 146 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-112122-1. - Текст: электронный.	учебное пособие	2023	Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2125007 (дата обращения: 02.05.2025).
4	Федоров, В. К.	Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: монография / под ред. В.К. Федорова. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2022. — 208 с. — (Научная мысль). — DOI: https://doi.org/10.12737/3552 . - ISBN 978-5-369-01363-2. - Текст: электронный. -	монография	2022	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1852224 (дата обращения: 10.03.2026).

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Springer Link[Электронный ресурс] : [база данных]. – Switzerland: Springer Nature, 1842– . – Режим доступа : link.springer.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.
- Science Direct [Электронный ресурс] : коллекция электронных книг издательства Elsevier. – Netherlands: Elsevier, 2018– . – Режим доступа : sciencedirect.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc	договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно
2	Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition	договор № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-807)	Экран телевизионный, ширмы, проектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские. Транспарант-перетяжка, системный блок .
2.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-810)	Экран телевизионный, ширмы, проектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские. Транспарант-перетяжка, системный блок .
3.	Учебная аудитория для проведения занятий	Столы ученические двухместные, стулья,

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-411)	стол преподавательский, доска аудиторная (меловая).
4.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (УЛК-105)	Столы, стулья, стеллажи (в т.ч. выставочные) с книгами, компьютеры, мобильные рабочие места
5.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (УЛК-406)	Столы компьютерные, стулья, микрокомпьютеры raspberry pi 32 bit.